

QUADERNI DI RICERCA IRES N.15

L'IMPIEGO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI IN PIEMONTE

2. LE AZIENDE SPECIALI

es

ires

ISTITUTO RICERCHE ECONOMICO - SOCIALI DEL PIEMONTE

RICERCA SULL'IMPIEGO NELLE
PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI IN PIEMONTE

Indice Generale dei Quaderni

1. Le Amministrazioni locali territoriali
2. Le aziende speciali (in pubblicazione)
3. La scuola statale (in pubblicazione)
4. Il comparto sanitario (in preparazione)
5. Gli enti del parastato e quelli collegati alle Regioni, Province e Comuni (in preparazione)
6. Le amministrazioni centrali decentrate (in preparazione)
7. Profili e motivazioni degli impiegati pubblici (in preparazione)

Gruppo di lavoro

Giorgio Brosio
Mimma Carrazzone
Piera Cerutti
Piero Gallo
Maurizio Maggi
Silva Pessa
Stefano Piperno
Andrea Prele
Luigina Sosso

QUADERNI DI RICERCA IRES N.15

L'IMPIEGO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI IN PIEMONTE

2. LE AZIENDE SPECIALI

1. CARATTERISTICHE GENERALI	29
2. L'EVOLUZIONE DEL COMPORTAMENTO DELLE AZIENDE SPECIALI CAPALIZZATE IN PIEMONTE NEGLI ANNI '80: ANALISI DEL PRINCIPALE INDICATORE ECONOMICO FINANZIARIO	31
2.1. Caratteristiche generali	31
2.2. I risultati di esercizio delle aziende italiane e piemontesi	32
3. LA DINAMICA OCCUPAZIONALE	34
4. LA DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER ETÀ	36
5. I MOVIMENTI IN ASSUNSO ED IN USCITA	37
6. LA DISTRIBUZIONE PER CATEGORIE E LIVELLI DI INQUADRAMENTO	42
7. LE REMUNERAZIONI	46
8. IL LAVORO STRAORDINARIO	52
9. UN PO' DI MISCELLANEA	56
CONCLUSIONI	61
APPENDICE	64
A) Elenco delle aziende che hanno risposto al questionario IRES	69
B) Questionario inviato alle aziende	85
C) Provvedimenti legislativi sulla finanza locale che hanno determinato vincoli sulla politica del personale delle aziende speciali tra il 1977 ed il 1980	83

INDICE

	pag.
1. CARATTERISTICHE GENERALI	1
2. L'EVOLUZIONE DEL COMPARTO DELLE AZIENDE MUNICIPALIZZATE IN PIEMONTE NEGLI ANNI '70: ANALISI DEI PRINCIPALI INDICATORI ECONOMICI, FINANZIARI ED OCCUPAZIONALI	3
2.1. Caratteristiche generali	3
2.2. I risultati di esercizio delle aziende italiane e piemontesi	12
2.3. Caratteristiche strutturali dell'occupazione delle aziende municipalizzate italiane	15
3. LE AZIENDE INTERESSATE DALL'INDAGINE	24
4. LA DINAMICA OCCUPAZIONALE	26
5. LA DISTRIBUZIONE PER SESSO E PER ETÀ	30
6. LA PROVENIENZA GEOGRAFICA	33
7. I MOVIMENTI IN INGRESSO ED IN USCITA	37
8. LA DISTRIBUZIONE PER CATEGORIE E LIVELLI DI INQUADRAMENTO	43
9. LE REMUNERAZIONI	48
10. IL LAVORO STRAORDINARIO	52
11. UN PO' DI MISCELLANEA	56
CONCLUSIONI	61
APPENDICE	64
A) Elenco delle aziende che hanno risposto al questionario IRES	65
B) Questionario inviato alle aziende	66
C) Provvedimenti legislativi sulla finanza locale che hanno determinato vincoli sulla politica del personale delle aziende speciali tra il 1977 ed il 1980	85

1. CARATTERISTICHE GENERALI

Nel presente Quaderno vengono analizzati i risultati della ricerca dell'IRES sull'Impiego nelle Pubbliche Amministrazioni in Piemonte, per quanto concerne il comparto delle aziende speciali (1). Si tratta di un comparto che pur non essendo tra i più rilevanti in termini di occupazione, presenta caratteristiche di tipo "istituzionale", che rendono assai interessante l'analisi per quanto concerne le ipotesi generali della ricerca.

Innanzitutto, tale comparto svolge un'attività di tipo industriale producendo beni e servizi vendibili sul mercato (infatti nella contabilità nazionale non è incluso nella Pubblica Amministrazione), quasi sempre in regime di monopolio; da questo punto di vista esso svolge attività analoghe a quelle svolte da imprese private per la prestazione dei medesimi servizi, tramite il regime della concessione, o dalle stesse Amministrazioni locali, nel caso della gestione diretta ed in economia.

In secondo luogo, le attività svolte presentano notevoli diversità dal punto di vista tecnologico-produttivo (si pensi alle differenze che esistono tra la gestione di un'azienda elettrica ed una di igiene urbana), che si ripercuotono direttamente sulle caratteristiche oggettive del rapporto di lavoro, quali le qualifiche richieste, i livelli retributivi

(1) Tali aziende sono ancora oggi regolate dal T.U. 15 Ottobre 1925, n. 2578 (Municipalizzazione ed assunzione diretta di pubblici servizi) e dal Regolamento generale di cui al R.D. 10 Marzo 1904, n. 108. In tali disposizioni normative viene prevista l'assunzione diretta da parte dei comuni di pubblici servizi, tramite, appunto, "azienda municipalizzata", oppure, per i servizi di tenue importanza e non aventi un carattere industriale, tramite "gestione diretta ed in economia". E' bene precisare che nel presente lavoro sarà usato con lo stesso significato il termine azienda speciale ed azienda municipalizzata.

offerti, gli aspetti normativi generali. Inoltre, il sistema della contrattazione integrativa aziendale (peraltro recentemente bloccato) dà origine sovente a differenziazioni anche all'interno dei medesimi settori di attività.

In terzo luogo, le aziende municipalizzate si presentano come soggetti privi di personalità giuridica, anche se dotati di autonomia amministrativa e contabile, e sottoposti agli indirizzi generali delle Amministrazioni locali cui fanno capo. Da quest'ultimo punto di vista esse hanno subito -a partire dal 1977- le medesime limitazioni degli enti locali per tutto quello che concerne le nuove assunzioni di personale, i programmi di ristrutturazione e la copertura degli organici prevista da questi ultimi; a partire dal 1979 è stato addirittura proibito agli enti locali di costituire nuove aziende, in attesa della riforma generale della municipalizzazione. Può essere quindi interessante verificare il comportamento da esse assunto, per i profili di analisi da noi esperiti e rispetto agli enti locali territoriali, in relazione a tali disposizioni legislative.

Infine, "last but not least", il comparto delle aziende municipalizzate presenta la rilevante peculiarità -a giudizio di alcuni autorevoli giuristi e sulla base di una ricca giurisprudenza- di avere dipendenti legati da un rapporto di lavoro di diritto privato (come per gli enti pubblici economici), e non di diritto pubblico: da questo punto di vista esso si presenta in una zona di confine della nostra indagine, incentrata prevalentemente sul pubblico impiego in senso stretto, presentando, peraltro, evidenti ulteriori motivi di interesse.

2. L'EVOLUZIONE DEL COMPARTO DELLE AZIENDE MUNICIPALIZZATE IN PIEMONTE NEGLI ANNI '70: ANALISI DEI PRINCIPALI INDICATORI ECONOMICI, FINANZIARI ED OCCUPAZIONALI

2.1. Caratteristiche generali

Prima di passare all'esame dei principali risultati della nostra rilevazione, è bene dare una breve informazione sull'evoluzione generale del comparto in esame negli anni '70, dal punto di vista economico, finanziario ed occupazionale. Mentre infatti dati analoghi sono stati analizzati in maniera abbastanza approfondita per quello che concerne le Amministrazioni locali territoriali in precedenti pubblicazioni dell' IRES (1), ciò non è mai stato fatto per le loro aziende.

A tal fine si possono utilizzare i dettagliati dati pubblicati regolarmente negli annuari e compendi della CISPEL, che costituiscono una utile integrazione della nostra rilevazione diretta.

Il Piemonte è una delle regioni italiane con più elevata presenza di aziende municipalizzate: nel 1980 erano censite dalla CISPEL 24 aziende su un totale di 304 a livello italiano, ovvero il 7,9%, il che, in termini relativi, pone il Piemonte al quarto posto in Italia, dopo Lombardia, Toscana ed Emilia. In termini di valore degli impianti però il Piemonte sale al terzo posto (con 462 miliardi, pari all'11,6% del totale nazionale).

Nelle tabb. 1-7 sono riportate le serie storiche dei costi econo-

(1) Si vedano IRES, La struttura della finanza locale in Piemonte, Quaderni di ricerca n. 7, Novembre 1981, e IRES, Evoluzione della finanza locale in Piemonte ed in Italia 1977-81, Working Paper n. 18, Febbraio 1983.

Tabella n. 1 — Aziende municipalizzate piemontesi - serie storica dei costi - (valori in milioni di lire correnti)

Aziende	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	Δ % medio annuo
(o) AAM Torino	4,802	4,999	5,534	7,126	12,254	12,685	15,642	17,593	14,113	19,328	18
AMG Alessandria	-	-	-	-	-	-	-	844	770	1,093	
(o) AASM Vercelli	187	209	247	267	380	373	496	599	615	899	
(o) AMEAP Gattinara	29	31	32	34	38	47	60	64	76	80	
(o) ACALSO Dogliani	-	-	-	-	-	-	-	211	279	361	
AMGAS Pinerolo	201	185	225	261	398	n. d.	475	n. d.	n. d.	944	
ASM Settimo	133	157	146	204	246	253	452	452	520	551	
Totale acqua	5,352	5,581	6,184	7,892	13,316	13,358	16,650	19,763	21,368	23,256	
(o) AEM Torino	20,202	21,357	22,167	27,389	40,969	46,397	47,996	59,151	73,917	101,569	
(o) AASM Vercelli	1,173	1,135	1,156	1,426	1,583	1,692	1,941	2,530	2,825	3,588	
(o) AMEAP Gattinara	74	76	84	n. d.	82	89	97	12	1142	189	19,3
Totale elettricità	21,449	22,568	23,417	28,815	42,769	48,242	50,034	61,795	76,954	105,346	
AMG Alessandria	-	-	-	-	-	-	1,402	1,664	2,026	4,132	
(o) AASM Vercelli	380	484	519	681	1,269	1,843	2,239	2,494	3,796	5,506	
(o) AMGAS Novi L.	-	116	188	265	566	953	1,357	2,090	2,641	3,998	
(o) AMV Valenza	-	-	-	-	-	-	n. d.	407	n. d.	n. d.	
(o) AMGAS Pinerolo	113	137	141	n. d.	407	n. d.	1,702	n. d.	n. d.	3,462	
AMC Casale	-	-	-	-	-	341	n. d.	906	n. d.	1,990	
Totale gas	493	737	848	946	2,242	3,147	6,700	7,561	8,863	18,888	
(o) ATM Torino	35,127	40,113	47,979	68,676	68,163	80,903	108,189	116,941	131,130	158,635	50
(o) ATM Alessandria	-	-	412	746	1,273	1,842	1,189	2,555	2,441	3,195	
(o) ASP Asti	-	-	-	401	637	911	1,372	1,338	1,660	2,103	
(o) AMASUN Novara	735	805	925	1,086	1,325	1,728	2,147	2,372	2,707	3,057	
AMC Casale	-	-	-	-	-	163	n. d.	285	n. d.	417	
(o) AMV Valenza	-	-	-	-	-	-	-	254	304	304	
(o) ASPAN Verbania	-	-	-	-	-	-	748	830	969	1,734	
(o) ASALAV Valsesia	-	-	-	-	-	-	-	-	151	142	
SATTI Torino	3,399	4,536	5,164	7,213	10,201	14,816	12,906	15,754	17,504	21,608	
Totale trasporti	39,261	45,454	54,480	78,122	81,599	100,363	127,551	140,029	158,864	191,245	
(o) AMRR Torino	5,903	7,524	8,213	11,067	10,598	12,753	15,913	19,102	18,478	28,084	19
AMIU Alessandria	-	-	-	398	998	1,251	1,522	1,783	2,242	2,791	
(o) ASP Asti	-	-	-	253	882	957	1,274	1,376	1,541	1,807	
(o) AMNU Vercelli	-	-	-	-	868	1,107	1,320	1,608	1,848	2,175	
ASM Settimo	121	204	226	265	429	457	636	768	975	1,027	
(o) AMGAS Pinerolo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	933	
(o) ASPAN Verbania	-	-	-	-	-	-	153	194	237	361	
SNU Novara	291	715	698	709	1,200	1,651	1,651	2,025	2,851	2,851	
Totale igiene ur.	6,315	8,443	9,137	12,692	14,975	18,176	22,469	26,874	28,172	40,029	
Tot. Piemonte	72,870	82,773	94,066	128,467	134,227	154,901	223,404	256,020	294,226	378,764	

Fonti: Annuari CISPTEL

(o) Le aziende precedute dal simbolo (o) sono quelle che hanno risposto al questionario IRES

Tabella n. 2 — Aziende municipalizzate piemontesi - serie storica dell'occupazione

Aziende	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	Δ % medio annuo
(o) AAM Torino	394	346	402	410	425	443	441	441	444	444	1,3
AMG Alessandria	-	-	-	-	-	-	-	26	14	14	-16
(o) AAM Vercelli	16	16	(16)	(16)	17	16	16	17	18	17	.7
(o) AMEAP Gattinara	3	3	(3)	(3)	3	3	3	3	3	3	0
(o) ACALSO Dogliani	-	-	-	-	-	-	-	9	9	9	0
(o) AMGAS Pinerolo	23	22	(22)	(22)	(23)	(23)	(23)	(23)	(23)	23	0
ASM Settimo	12	13	(13)	(14)	14	14	14	14	15	19	5,3
Totale acqua	448	450	456	465	482	499	497	533	531	534	2
(o) AEM Torino	1,366	1,362	1,391	1,452	1,426	1,435	1,370	1,381	1,407	1,431	.5
(o) AASM Vercelli	56	50	(50)	(50)	47	46	44	48	49	48	-1,5
(o) AMEAP Gattinara	5	5	(5)	(5)	5	5	5	4	4	4	-2,3
Totale elettricità	1,427	1,417	1,446	1,507	1,478	1,486	1,489	1,433	1,460	1,483	0,4
AMG Alessandria	-	6	9	12	12	16	15	29	34	34	24
(o) AASM Vercelli	18	18	(18)	(18)	21	20	20	22	22	22	2,3
(o) AMGAS Novi Ligure	-	6	9	12	12	16	15	17	16	15	12
(o) AMV Valenza	-	-	-	-	-	-	11	8	8	10	-3
(o) AMGAS Pinerolo	12	11	(11)	(11)	(12)	(22)	(22)	(24)	(22)	24	4,6
AMC Casale	-	-	-	-	-	18	(18)	17	(18)	18	0
Totale gas	30	41	47	53	57	92	101	117	120	123	18
(o) ATM Torino	5,052	4,970	5,146	5,415	5,985	5,342	5,538	5,371	5,434	5,489	.9
(o) ATM Alessandria	-	-	68	130	128	134	135	140	139	149	12
(o) ASP Asti	-	-	-	44	5	55	57	73	81	82	11
(o) AMASUN Novara	136	139	138	138	141	148	152	149	151	152	1,2
AMC Casale	-	-	-	-	-	15	(15)	16	17	19	6
(o) AMV Valenza	-	-	-	-	-	-	10	11	11	13	9
(o) ASPAN Verbania	-	-	-	-	-	-	57	56	59	85	7
(o) ASALAV Valsesia	-	-	-	-	-	-	-	-	6	6	0
SATTI Torino (1)	698	691	702	760	954	954	684	703	690	715	.3
Totale trasporti	5,886	5,800	6,054	6,487	6,759	6,711	6,648	6,519	6,588	6,710	1,8
(o) AMRR Torino	1,068	1,063	1,055	1,028	1,015	1,052	1,081	1,172	1,257	1,351	2,6
AMIU Alessandria	-	-	-	-	103	117	(115)	112	115	114	2
(o) ASP Asti	-	-	-	83	80	84	88	85	86	86	.5
(o) AMNU Vercelli	-	-	-	-	124	117	108	102	95	101	-3,7
ASM Settimo	48	51	(51)	(51)	51	50	(45)	41	45	44	-.9
(o) AMGAS Pinerolo	-	-	-	-	-	(43)	43	(41)	(40)	39	-2
(o) ASPAN Verbania	-	-	-	-	-	-	8	10	9	12	15
SNU Novara	130	124	(124)	(124)	125	125	(127)	130	124	124	-.5
Totale igiene urbana	1,246	1,238	1,230	1,286	1,498	1,588	1,615	1,693	1,771	1,871	4,7
Totale Piemonte	9,037	8,946	9,233	9,750	10,376	10,350	10,350	10,215	10,470	10,721	1,9

Fonti: Annuari CISEL

(1) Fino al 1976 al dato SATTI è sommato il dato CTREA

() I dati fra parentesi sono stimati (tramite interpolazione)

(o) Le aziende precedute dal simbolo (o) sono quelle che hanno risposto al questionario IRES

NOTA: Il numero di dipendenti delle aziende che hanno inviato un solo questionario pur essendo multiservizi è stato suddiviso fra i vari servizi in base ai dati CISEL

Tabella n. 3 — Aziende municipalizzate piemontesi - serie storica del risultato di gestione -
(valori in milioni di lire correnti)

Aziende	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	Δ % medio annuo
(o) AAM Torino	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
AMG Alessandria	-	-	-	-	-	-	-	- 159	0	- 80	
(o) AASM Vercelli	0	0	- 38	- 15	- 45	- 72	- 34	+ 35	0	- 109	
(o) AMEAP Gattinara	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
(o) ACALSO Dogliani	-	-	-	-	-	-	-	- 4	- 2	- 59	
(o) AMGAS Pinerolo	0	- 11	- 22	- 39	- 129	n. d.	0	n. d.	n. d.	- 60	
ASM Settimo	0	- 34	- 10	- 52	- 85	- 83	0	0	0	- 59	
Totale acqua	0	- 45	- 70	- 106	- 134	- 155	- 34	- 128	- 2	- 367	
(o) AEM Torino	0	0	0	- 1,909	- 1,056	- 4,433	0	0	0	0	
(o) AASM Vercelli	+ 3	+ 58	+ 151	+ 132	+ 135	+ 114	+ 174	+ 119	+ 285	+ 702	
(o) AMEAP Gattinara	0	0	0	0	0	0	0	0	0	+ 1	
Totale elettricità	+ 3	+ 58	+ 151	+ 1,777	+ 921	+ 4,319	+ 174	+ 119	+ 285	+ 703	
AMG Alessandria	-	-	-	-	-	-	0	0	0	+ 100	
(o) AASM Vercelli	+ 2	- 58	- 113	- 117	- 91	- 16	- 88	- 43	- 176	- 538	
(o) AMGAS Novi Ligure	-	- 19	- 25	- 40	- 12	+ 10	+ 25	+ 30	+ 15	+ 19	
(o) AMV Valenza	-	-	-	-	-	-	-	- 168	n. d.	n. d.	
(o) AMGAS Pinerolo	- 6	- 16	0	0	- 51	n. d.	0	n. d.	n. d.	n. d.	
AMC Casale	-	-	-	-	-	38	n. d.	0	n. d.	0	
Toale gas	- 4	- 93	- 138	- 157	- 154	+ 32	- 63	- 181	- 161	- 419	
(o) ATM Torino	-22,163	-27,193	-34,267	-53,465	-49,510	-60,290	-84,286	-86,370	-94,901	-113,565	
(o) ATM Alessandria	-	-	- 149	- 323	- 501	- 723	- 576	- 608	- 690	- 1,259	
(o) ASP Asti	-	-	-	- 108	- 459	- 552	- 1,061	- 939	- 1,014	- 1,235	
(o) AMASUN Novara	- 429	- 495	- 583	- 693	- 810	- 1,054	- 1,211	- 1,211	- 1,224	- 1,648	
AMC Casale	-	-	-	-	-	- 104	n. d.	- 145	-	- 249	
(o) AMV Valenza	-	-	-	-	-	-	n. d.	- 2	+ 3	+ 3	
(o) ASPAN Verbania	-	-	-	-	-	n. d.	- 454	- 454	- 490	- 900	
(o) ASALAV Valsesia	-	-	-	-	-	-	-	-	0	- 82	
SATTI Torino(1)	- 1,100	- 1,611	- 1,940	- 2,422	- 5,132	- 4,550	-	-	- 0	- 1,400	
Totale trasporti	-23,692	-29,299	-36,939	-57,011	-56,412	-67,273	-87,588	-89,742	-89,742	-120,335	
(o) AMRR Torino	3,407	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
AMIU Alessandria	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
(o) ASP Asti	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
(o) AMNU Vercelli	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	
ASM Settimo	- 28	0	- 10	0	0	0	0	0	0	0	
(o) AMGAS Pinerolo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(o) ASPAN Verbania	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	
SNU Novara	- 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Totale igiene urb.	- 3,436	0	- 10	0	0	0	0	0	0	0	
Totale Piemonte	-27,129	-29,389	-37,006	-59,041	-57,621	-71,715	-87,511	-89,932	-98,328	-120,418	18

Fonti: Annuari CISP EL

(1) Fino al 1976 il dato SATTI è comprensivo del dato CTREA

(o) Le aziende precedute dal simbolo (o) sono quelle che hanno risposto al questionario IRES

Tabella n. 4 — Aziende municipalizzate italiane - serie storica dei risultati d'esercizio, dei costi, dell'occupazione (valori monetari in milioni di lire correnti)

Settori	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	Δ med. an
<u>Risult. di eser.</u>											
Acquedotti	- 8.484	- 10.215	- 13.927	- 21.016	- 26.519	- 29.550	- 37.552	- 44.495	- 29.007	- 49.117	21.5
Elettrico	+ 3.389	+ 2.918	+ 4.428	+ 582	+ 3.018	+ 2.213	+ 3.852	+ 12.722	+ 15.953	+ 40.506	31.5
Gas	- 3.903	- 6.041	- 7.200	- 13.341	- 25.357	- 11.098	- 13.597	- 9.831	- 10.860	- 12.768	14
Trasporti	-261.501	-315.359	-412.747	-588.944	- 764.151	- 991.109	-1.039.684	-1.209.568	-1.337.961	-1.755.572	25.5
Igiene urbana	- 12.951	n. d.	n. d.	n. d.	- 11.153	- 13.067	- 19.827	n. d.	- 13.313	- 11.217	1.6
Tot. risultati	-283.450	-	-	-	- 824.162	-1.042.611	-1.106.808	-	-1.375.188	-1.787.968	22
<u>Costi</u>											
Acquedotti	74.240	79.402	88.392	109.936	153.320	178.538	220.767	254.692	304.184	387.705	20
Elettrico	169.015	179.643	189.428	n. d.	285.750	318.945	361.000	411.328	503.107	715.177	17.5
Gas	51.339	56.387	65.337	87.776	122.110	167.904	230.795	312.327	412.171	655.798	32
Trasporti	441.536	505.553	n. d.	n. d.	1.000.401	1.348.923	1.554.833	1.799.976	2.013.332	2.651.758	22
Igiene urbana	33.068	79.923	93.471	126.246	163.030	192.564	234.596	269.295	307.609	398.754	32
Totale costi	769.198	900.908	-	-	1.724.611	2.206.874	2.601.941	3.047.618	3.540.403	4.809.192	23
<u>Occupazione</u>											
Acquedotti	5.478	5.301	5.972	8.438	8.245	6.434	6.472	6.259	6.415	6.812	2.5
Elettrico	8.980	8.674	8.758	7.044	7.046	8.976	8.797	8.838	8.730	9.230	.3
Gas	4.030	4.149	4.071	4.382	4.999	4.760	4.618	4.528	4.531	4.643	1.6
Trasporti	73.801	77.742	82.366	90.596	95.541	99.135	98.174	98.143	99.453	101.942	3.7
Igiene urbana	12.777	13.881	14.883	16.779	16.859	16.867	15.775	16.204	16.117	16.421	2.8
Totale occ.	105.066	109.747	116.050	127.239	132.690	136.172	133.836	133.972	135.246	139.048	3.2

Fonti: Relazione generale sulla situazione economica del Paese e Annuari CISPES

mici, dell'occupazione, dei risultati di gestione e dei livelli di produzione e di utenza delle aziende piemontesi e italiane tra il 1971 e il 1980.

Una lettura complessiva di questi dati fa emergere una rilevante crescita dei servizi erogati, imputabile, in gran parte, alla nascita vera e propria di nuove aziende in vari settori. Si può infatti rilevare come nel periodo 1971-80 i costi di esercizio delle aziende piemontesi crescano ad un ritmo del 21% medio annuo (di fronte ad un 23% nazionale), ed i dipendenti ad un ritmo dell'1,9% medio annuo (di fronte ad un 3,2% medio nazionale). Tale ritmo di crescita dell'occupazione può apparire limitato se comparato con quello delle Amministrazioni comunali nel medesimo periodo (+6,2%), ma risulta, viceversa, rilevante se comparato con quello di settori produttivi analoghi (1).

Nel 1980 le aziende piemontesi hanno avuto costi pari a 377 miliardi circa, ed un'occupazione pari a 10.000 dipendenti: per dare un metro di misura, nel medesimo anno i Comuni piemontesi hanno avuto (in termini di previsioni finanziarie di bilancio) 1.260 miliardi di spese correnti, ed un'occupazione stimabile intorno ai 41.000 dipendenti.

La crescita è confermata anche da alcuni semplici indicatori fisici di produzione riportati nelle tabb. 5-7, insieme a quelli di utenza, e appare differenziata nei vari settori di attività delle aziende (elettricità, gas, acqua, trasporti, igiene urbana), evidenziando le caratteristiche di disomogeneità -anche nei confronti della domanda- del comparto già sottolineate nell'introduzione.

(1) L'industria di produzione dell'energia ha registrato nel periodo 1971-1980 un tasso medio annuo di crescita dell'occupazione dell'1,4% in Piemonte, l'industria dei prodotti della trasformazione industriale un decremento dello 0,9%, il settore dei trasporti un incremento dell'1,9%. (Cfr. ISTAT: Collana di informazioni, Occupati per attività economica e regione 1970-1981, 1982).

Tabella n. 5 — Aziende municipalizzate piemontesi - Analisi di alcuni indicatori economico-finanziari

Legenda degli indicatori		Q = quantità fisica prodotta U = utenti C = costi totali (lire 1970 - scontati con il deflatore implicito del P.I.L.) D = dipendenti			
Settori	Ind.	1971	1976	1980	Unità di misura
Acqua	Q	203.067	200.931	210.177	m ³ x 1000
	U	75.755	78.624	120.643	ut.
	C	4.992	6.397	5.898 (23.255)	milioni di lire 1970- (fra parentesi dato <u>li</u> re correnti)
	D	448	476	544	dip.
Elettricità	Q	1.416.000	1.483.000	1.553.000	kwh x 1000
	U	319.027	304.113	286.575	ut.
	C	20.008	23.073	26.717 (105.345)	milioni di lire 1970- (fra parentesi dato <u>li</u> re correnti)
	D	1.427	1.464	1.509	dip.
Gas	Q	17.477 (11.950)	49.334 (49.334)	105.608 (105.608)	m ³ x 1000 (m ³ x 1000 x kcal/m ³ /9100) (1)
	U	19.617	35.887	74.945	ut.
	C	460	1.502	4.841 (19.088)	milioni di lire 1970 - (fra parentesi dato <u>li</u> re correnti)
	D	30	54	115	dip.
Igiene	Q	2.592	3.151	4.342 (2)	ql. x 1000
	U	62.010 (3)	131.006	186.404 (3)	ut.
	C	5.890	8.698	10.152 (40.024)	milioni di lire 1970 - (fra parentesi dato <u>li</u> re correnti)
	D	1.250	1.535	1.878	dip.
Trasporti	Q	57.748	64.496	83.547	vetture km x 1000
	U	305.549	389.227	460.873	viagg. x 1000
	C	38.861	48.018	45.219 (178.298)	milioni di lire 1970 - (fra parentesi dato <u>li</u> re correnti)
	D	5.893	6.644	6.942	dip.

Fonti: Annuari e compendi CISPTEL, AMRR Torino, bilancio preventivo 1981, AMRR Torino, piano di riorganizzazione.

- (1) Alcune aziende hanno modificato nel tempo la quantità di kcal/m³ distribuito
 (2) Dato CISPTEL corretto per quanto riguarda l'AMRR Torino con i dati riportati sul piano di riorganizzazione
 (3) Dato CISPTEL corretto per quanto riguarda l'AMRR Torino con i dati riportati sul bilancio preventivo 1981

Tabella n. 6 — Aziende municipalizzate italiane - Analisi di alcuni indicatori economico-finanziari (1)

Settori	Ind.	1971	1976	1980	Unità di misura
Acqua	Q	1.543	2.023	2.342	m ³ x 1.000.000
	U	1.662	2.245	2.670	ut. x 1.000
	C	69	85	98	miliardi di lire 1970
	D	5.478	6.341	6.812	dip. x 1.000
Elettricità	Q	7.894	9.197	10.584	kwh x 1.000.000
	U	3.071	2.588	2.506	ut. x 1.000
	C	157	153	171	miliardi di lire 1970
	D	8.980	8.953	9.230	dip. x 1.000
Gas	Q	(2) 1.217 (1.024)	3.755	3.661	m ³ x 1.000.000
	U	1.453	2.043	2.363	ut. x 1.000
	C	48	80	164	miliardi di lire 1970
	D	4.030	4.689	4.643	dip. x 1.000
Igiene	Q	20	26	34	ql. x 1.000.000
	U	2.677	2.918	3.711	ut. x 1.000
	C	31	91	100	miliardi di lire 1970
	D	12.777	15.768	16.421	dip. x 1.000
Trasporti	Q	3.099	5.257	5.721	viagg. x 1.000.000
	U	583	863	1.057	vett. km. x 1.000.000
	C	412	646	672	miliardi di lire 1970
	D	73.801	96.888	101.942	dip. x 1.000

Fonti: Annuari e compendi CISPTEL

(1) Per il significato degli indicatori cfr. la tabella 5

(2) Vedi nota (1) tabella precedente

Tabella n. 7 — N. indice delle aziende municipalizzate italiane e piemontesi: quantità, utenze, costi e dipendenti (1)

Settori	Indicat.	PIEMONTE			ITALIA		
		1971	1976	1980	1971	1976	1980
Acqua	Q	100	98	103	100	131	151
	U	100	104	160	100	135	160
	C	100	128	118	100	123	142
	D	100	106	122	100	115	124
Elettricità	Q	100	99	109	100	116	134
	U	100	95	89	100	84	81
	C	100	115	130	100	97	108
	D	100	102	105	100	99	102
Gas	Q (2)	100	288	617	100	226	132
	U	100	184	389	100	140	115
	C	100	326	1043	100	166	205
	D	100	180	383	100	116	115
Igiene	Q	100	121	97	100	130	170
	U	100	33	157	100	109	138
	C	100	148	174	100	293	325
	D	100	122	150	100	123	129
Trasporti	Q	100	127	150	100	169	184
	U	100	125	162	100	148	181
	C	100	126	118	100	156	163
	D	100	114	119	100	131	138
TOTALE	C	100	117	130	100	147	168
TOTALE	D	100	112	121	100	126	132

Fonti: Annuari CISPEL

(1) Per il significato degli indicatori cfr. la tabella 5

(2) Senza tener conto del potere calorico/m³

I settori del gas e dell'igiene urbana sono quelli a più rapida crescita -anche se pesa la nascita di nuove aziende- sia dal punto di vista dei costi che dell'occupazione, mentre gli altri settori hanno un comportamento più omogeneo.

Le disomogeneità produttive rendono difficile un'analisi comparata dei livelli fisici di produzione, ma è peraltro interessante rilevare, anche in questo caso, la più rapida crescita dei settori dell'acqua, del gas e dell'igiene urbana.

Passando ad un esame più dettagliato dell'andamento dell'occupazione, che resta il nostro profilo di analisi principale, il gas e l'igiene urbana sono i settori che mostrano gli aumenti più consistenti in Piemonte, con un ritmo medio pari -rispettivamente- al 18% medio annuo ed al 4,7%, di contro a tassi di incremento a livello nazionale pari all'1,9% ed al 3%. Più lenti i ritmi di incremento del personale negli altri settori ed omogenei con gli analoghi dati a livello nazionale, salvo che per il caso dei trasporti ove il Piemonte mostra un valore notevolmente più basso (1,6% contro il 4,5% nazionale).

2.2. I risultati di esercizio delle aziende italiane e piemontesi

Le aziende municipalizzate sono caratterizzate da un alto livello di perdite di esercizio. Osservando la serie storica 1971-1980 è possibile individuare due distinti periodi. Fino al 1977 i disavanzi delle aziende, sia italiane che piemontesi, crescono ad un ritmo piuttosto sostenuto (24% e 25% medio annuo rispettivamente). Dal 1977 al 1980 il tasso annuo di crescita cala sensibilmente passando all'11% per il Pie-

monte ed al 17% per l'Italia. Hanno pesato, nell'operare questa riduzione, i noti provvedimenti legislativi relativi alla finanza locale, che hanno imposto sia limiti all'incremento delle spese che obblighi di aumento delle tariffe.

Un'analisi comparata delle serie storiche dei risultati di esercizio con quella dei costi e della dinamica occupazionale è utile al fine di meglio comprendere il meccanismo attraverso il quale si è realizzato il contenimento dei disavanzi e quindi gli effetti dei provvedimenti legislativi.

Nel primo dei due periodi considerati si assiste, per quanto riguarda le aziende italiane, ad una crescita dei costi in termini correnti del 22,5% medio annuo, che rimane sostanzialmente invariata nel periodo 1977-1980. Ciò induce a pensare che il rallentamento della crescita delle perdite d'esercizio non sia da ricollegarsi alla diminuzione dei costi dei servizi quanto piuttosto ad una ripresa della capacità di autofinanziamento di questo tipo di aziende, attuata tramite un adeguamento delle tariffe ai costi più rapido rispetto al passato.

Nel Piemonte invece, ad un rallentamento ancora più marcato nella crescita dei disavanzi dal 1977 al 1980, decisamente inferiore al tasso di inflazione se valutati in termini reali, corrisponde una diminuzione dei costi d'esercizio, che concorre dunque a spiegare il fenomeno qui esaminato.

Questo punto di vista risulta poi confermato quando si passi ad esaminare la dinamica occupazionale, che registra un aumento per l'Italia del 4% medio annuo e dell'1,3% nei due periodi considerati, contro un 6% e 0,3% del Piemonte. Quest'ultimo sembra dunque ricorrere in misura maggiore dell'Italia al "raffreddamento" della dinamica occu

pazionale come strumento di controllo dei disavanzi.

E' opportuno infine prendere in considerazione gli indicatori fisici della produzione, al fine di evidenziare il rapporto fra servizio offerto e risultato di esercizio. Limitando l'analisi al settore dei trasporti, che assorbe da solo il 99% del totale del disavanzo piemontese ed il 98% di quello italiano nel 1980, si può riscontrare un andamento piuttosto differenziato nei due periodi in esame. Il numero delle vetture per km., che misura l'offerta delle aziende di trasporto aumenta, dal 1971 al 1977, più rapidamente in Italia che non in Piemonte (9,1% medio annuo in Italia e 8,3% in Piemonte). Dal 1977 al 1980, invece, l'aumento è molto più marcato in Piemonte che non in Italia, (10,3% medio annuo e 4% medio annuo rispettivamente). Ciò confermerebbe quanto sopra accennato circa l'interpretazione di questi dati: dal 1977 in poi le aziende di trasporto piemontesi adottano politiche maggiormente "risparmiatrici" di lavoro per fornire un servizio che, in termini di offerta, cresce assai più rapidamente dell'occupazione.

Passando ad esaminare lo stesso problema dal punto di vista della domanda possiamo utilizzare due indicatori: il numero di viaggiatori trasportati, che in qualche modo misura la domanda assoluta, ed il rapporto vetture per km./viaggiatori trasportati, che introduce un elemento qualitativo, in quanto permette una comparazione fra l'estensione della rete del servizio e l'utilizzazione che di essa ne fanno i cittadini. Tale rapporto, inoltre, esprime la capacità inutilizzata di rispondere ad eventuali aumenti di domanda del servizio.

Il primo degli indicatori menzionati mostra il medesimo andamento dell'indicatore dell'offerta: minore aumento per il Piemonte rispetto all'Italia nel primo periodo e maggiore nel secondo.

Il rapporto vetture per km./viaggiatori trasportati mostra una tendenziale crescita per le aziende piemontesi ed al contrario una diminuzione per quelle italiane. I valori assoluti, al 1980, sono però molto simili, anche se diverso è il meccanismo che ha portato a questo risultato. Infatti le aziende italiane hanno visto questo indice diminuire nel periodo 1971-1977 ed aumentare dal 1977 al 1980, grazie alla rallentata dinamica della domanda nel secondo periodo. Le aziende piemontesi, invece, mostrano un "trend" analogo, ma con un marcato aumento della domanda nel periodo 1977-1980 e sono quindi riuscite a mantenere un servizio qualitativamente e quantitativamente non inferiore rispetto alle aziende italiane grazie ad una maggiore dinamica degli investimenti.

Il valore degli impianti (in termini reali), infine, conferma queste considerazioni in quanto vede un aumento sia per il Piemonte che per l'Italia dal 1971 al 1977 (+3,7% e +5,3% rispettivamente) ed un aumento ancora più sensibile per il Piemonte, contro una diminuzione per l'Italia, nel periodo 1977-1980 (+5,3% e -7,2% rispettivamente).

2.3. Caratteristiche strutturali dell'occupazione delle aziende municipalizzate italiane

Attraverso la fonte CISPEL è possibile effettuare una breve analisi strutturale per quanto concerne le caratteristiche degli occupati nei vari settori di attività delle aziende a livello nazionale. Tale analisi risulta utile come quadro di riferimento generale per la successiva interpretazione dei dati tratti dai nostri questionari. I dati generali

evidenziati nella tab. 8 mostrano come in termini di occupazione siano le aziende di igiene e di trasporto a fare la parte del leone: su un totale di 139.048 dipendenti i due settori citati ne occupano ben 118.363, pari all'85%. Dal punto di vista dell'età media e dell'anzianità di servizio si riscontra peraltro una notevole omogeneità: l'età media dei dipendenti è pari a 40 anni in tutti i settori salvo che nell'igiene urbana ove è pari a 42 anni, mentre l'anzianità media di servizio oscilla tra i 13 ed i 14 anni. Le differenti caratteristiche tecnologiche delle varie produzioni si ripercuotono poi nel rapporto dirigenti-dipendenti che è inversamente correlato con l'intensità lavorativa della produzione, ovverosia il rapporto "capitale-lavoro".

Anche dall'esame della tab. 9, sulla distribuzione del personale per servizi, emerge una netta differenziazione tra le aziende del gas dell'acqua e dell'elettricità -che vedono la maggior parte del personale impegnata nella direzione e amministrazione, manutenzione e lettura esazioni- e quelle dell'igiene urbana e dei trasporti -che vedono la maggior parte del personale impegnata nell'esercizio.

I carichi orari di lavoro per dipendente -misurati dal rapporto tra il totale delle ore lavorate ed il numero dei dipendenti- sono abbastanza differenziati tra settori: anche escludendo il settore dei trasporti extra-urbani che presenta il valore più alto, si oscilla tra un valore minimo di 1.652 ore di lavoro per dipendente nel settore dell'igiene urbana ed un massimo di 1.737 ore per dipendente nel settore dei trasporti urbani, il che vuol dire una differenza media di circa due ore la settimana. Le differenze sono peraltro in buona parte ascrivibili ad un diverso utilizzo dello straordinario, ma anche escludendo dal computo tale voce si arriva ad una differenza media settimanale tra il valore

Tabella n. 8 — Dati generali sul personale delle aziende municipalizzate per settori di attività - valori nazionali 1980

Settori	Forza al 31/12	Forza media	Età media	Anziani- tà media	Dirigenti	Forza m./ /dirigenti
Acqua	6.812	6.730	40	13	88	76
Gas	4.643	4.572	40	13	89	51
Elettricità	9.230	8.955	40	14	118	76
Igiene urbana	16.421	16.275	42	13	55	296
Trasporti urbani	66.264	66.189	40	14	178	372
Trasporti extraurbani	35.678	35.554	40	14	100	356

Tabella n. 9 — Distribuzione del personale delle aziende municipalizzate per servizi e per settori di attività - valori nazionali 1980

Settori	Direzione	Esercizio	Manuten- zione	Letture esazioni	Nuovi impianti	Altri servizi	Totale
Acqua	1.814	1.903	1.594	494	889	118	6.812
(%)	26,6	27,9	23,4	7,2	13,0	1,7	100
Gas	1.369	1.239	1.118	328	520	69	6.643
(%)	29,5	26,7	24,0	7,0	11,2	1,5	100
Elettricità	2.171	2.820	2.462	559	815	403	9.230
(%)	23,5	30,5	26,7	6,0	8,8	4,4	100
Igiene urbana	1.089	13.103	1.354	-	0	872	16.421
(%)	6,6	79,8	8,2	-	0	5,3	100
Trasporti urbani	5.742	40.849	16.132	-	1.196	2.342	66.261
(%)	8,7	61,6	24,4	-	1,8	3,5	100
Trasporti extraurbani	3.407	25.804	5.462	-	374	622	35.669
(%)	9,5	72,3	15,3	-	1,0	1,7	100

minimo (elettricità) e massimo (gas) di circa un'ora. Abbastanza omogeneo appare il dato sulla percentuale di ore non lavorate sul totale delle ore lavorative: si oscilla tra l'11% ed il 12% in tutti i settori salvo che nel gas ove si scende all'8% (v. tab. 10).

I dati contenuti nella tab. 11 servono a quantificare in termini economico finanziari le differenti caratteristiche produttive tra i settori, già segnalate in precedenza. L'importanza del fattore lavoro appare in tutta la sua evidenza nelle aziende di igiene urbana ed in quelle di trasporto, con una percentuale dei costi del personale sui costi totali reali che oscilla tra il 74% ed il 77%; viceversa si riscontrano dei bassi rapporti "capitale-lavoro", misurati dal rapporto impianti-forza media, oscillanti tra i 7 ed i 14 milioni.

Il peso del fattore lavoro, sempre misurato dal rapporto tra costi del lavoro e costi reali totali, nelle aziende del gas, acqua ed elettricità è invece assai inferiore: si va dal 14,61% delle aziende del gas al 38,58% delle aziende dell'acqua; viceversa, in questi tre settori compaiono dei rapporti "capitale-lavoro" assai elevati, specie se comparati con i precedenti: essi oscillano tra gli 85 ed i 145 milioni.

Le differenti caratteristiche produttive dei due gruppi di settori hanno poi degli effetti anche sui costi del lavoro per dipendente e per ora lavorata: la maggiore intensità capitalistica del secondo gruppo di aziende si traduce infatti in costi unitari del lavoro più elevati, a causa, ovviamente, della più alta qualificazione richiesta ai dipendenti.

Nella tab. 12, infine, vengono evidenziate le categorie contrattuali dei diversi contratti di lavoro, con i livelli retributivi di riferimento in termini di minimi tabellari. Tali tabelle sono relativamente significative dato che le categorie di inquadramento variano da settore a settore,

**Tabella n. 10 — Analisi dei carichi di lavoro delle aziende municipalizzate per settore di attività
- valori nazionali 1980**

Settori	Ore lavorate	Ore lavorate ordinarie	Ore lavorate straordinarie	Totale	Non lavorate	Non lavorate/lavorative
Acqua	1.782	1.579	149	1.728	203	11,39%
Gas	1.781	1.623	70	1.695	158	8,86%
Elettricità	1.805	1.575	78	1.653	230	12,75%
Igiene urbana	1.782	1.580	72	1.652	202	11,32%
Trasporti urbani	1.754	1.559	178	1.737	195	11,13%
Trasporti extraurbani	1.792	1.600	293	1.895	192	10,70%

Tabella n. 11 — Analisi dei costi del personale delle aziende municipalizzate per settore di attività - valori nazionali 1980

Settori	Costo per sonale/co sti totali	Costo per dipendente	Costo per ora lavo- rata	Abit.ser viti/for za med.	Impianti/ forza media	Fatturato + cor rispettivo/for- za media
Acqua	38,5%	22,204,012	12,850	2,696	45,465,825	38,914,710
Gas	14,6%	20,649,388	12,194	2,087	85,581,365	131,195,476
Elettricità	30,3%	22,797,097	13,793	898	145,714,015	59,900,391
Igiene urbana	77,4%	18,935,238	11,465	634	9,237,481	22,084,301
Trasporti urbani	75,0%	18,941,380	10,905	1,055	14,432,715	5,115,306
Trasporti extraurbani	74,1%	20,458,289	10,809	1,055	7,694,826	5,597,064

ACQUE URBANE									
Categoria	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
Rett. (mil. lire)	500	514	543	563	577	581	581	581	581
N. dipendenti	82	178	255	392	501	512	512	512	512
Costo/ora lavorata	3	1,1	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
TRASPORTI									
Categoria	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
Rett. (mil. lire)	401	304	330	361	364	364	364	364	364
N. dipendenti	207	258	362	384	385	385	385	385	385
Costo/ora lavorata	3	4	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
SETTORI									
ACQUA	costo per ora lavorata (mil. lire)				costo per ora lavorata (mil. lire) in base all'indice				
	2,93				178				122
GAS	1,86				170				115
ELETTRICITÀ	2,00				166				110
IGIENE URBANA	1,13				165				125
TRASPORTI	1,25				155				100

Fonte: Compendio CISP 1980 e dell'Autorità. I costi del lavoro nelle aziende municipalizzate, in "Imprese pubbliche" n. 3, 1981.

(I) categoria di lire da 1,1, 70 a 1,1, 99

(II) categoria di lire da 1,1, 100 a 1,1, 199

(III) categoria di lire da 1,1, 200 a 1,1, 299

(IV) categoria di lire da 1,1, 300 a 1,1, 399. Dal 1980 il VII livello è stato abolito

Fonte: Compendio CISP 1980

e corrispondono a contenuti professionali che non è facile rendere omogenei. Anche i livelli retributivi di riferimento non sono pienamente omogenei, riferendosi a date diverse, ma consentono peraltro di osservare come le aziende a più alta intensità di lavoro, abbiano anche una struttura più "piramidale" delle qualifiche, con un maggior addensamento in quelle più basse.

Le sensibili differenze nelle retribuzioni medie per dipendente tra i settori -già rilevate in precedenza- non si accoppiano peraltro ad elevati ventagli retributivi all'interno dei settori, come si può evincere dalla tab. 12: tra il 1974 ed il 1980 si è assistito ad un notevole appiattimento retributivo, anche se la contrattazione aziendale, non considerata nella tabella, può in parte aver ovviato al fenomeno.

Tabella n. 12 — Contratti di lavoro delle aziende municipalizzate per settore di appartenenza e personale delle varie categorie contrattuali - valori nazionali 1980

ACQUA										
Categoria	I	II	III	IV	V	VI	VII			
Retribuzioni (1)	534	488	431	385	347	317	299			
N. dipendenti	125	189	392	472	921	971	190			
% sul tot. settore	3,8	5,8	12,0	14,5	28,3	29,8	5,8			
GAS										
Categoria	AS	A1	BS	B1	B2	CS	C1f	C1	C2	
Retribuzioni (2)	534	482	412	384	347	328	315	312	292	
N. dipendenti	110	179	350	668	1952	1301	162	324	24	
% sul tot. settore	2,2	3,5	6,9	13,2	38,5	27,5	3,2	6,4	,5	
ELETTRICITA'										
Categoria	AS	A1	BS	B1	B2	CS	C1	C2		
Retribuzioni (3)	554	512	445	410	379	349	325	306		
N. dipendenti	519	667	1942	2261	3118	2114	1032	160		
% sul tot. settore	4,4	5,6	16,4	19,1	26,3	18,1	8,7	1,4		
IGIENE URBANA										
Categoria	I	II	III	IV	V	VI	VII			
Retribuzioni (4)	550	514	443	398	377	361	361			
N. dipendenti	82	178	493	1392	3311	9115	1761			
% sul tot. settore	,5	1,1	3,0	8,5	20,3	55,8	10,8			
TRASPORTI										
Categoria	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Retribuzioni (5)	401	364	330	282	264	243	234	214	200	188
N. dipendenti	207	655	1282	2834	3828	4928	62760	13644	8925	2601
% sul tot. settore	,2	,6	1,3	2,8	3,8	4,8	61,7	13,4	8,8	2,6
SETTORI			retrib.max/retrib. min			retribuzioni max e min in numeri indice				
ACQUA			2,03			178			122	
GAS			1,86			170			115	
ELETTRICITA'			2,00			166			113	
IGIENE URBANA			1,33			165			125	
TRASPORTI			1,25			155			100	

Fonti: Compendio CISEL 1980 e dell'Aringa I costi del lavoro nelle aziende municipalizzate, in L'impresa pubblica n. 3, 1981.

(1) migliaia di lire dal 1.1.70 al 1.7.80

(2) migliaia di lire fino al 1.6.79

(3) migliaia di lire dal 1.1.79

(4) migliaia di lire fino al 1.9.79. Dal 1980 il VII livello è stato abolito

(5) migliaia di lire dal 1.7.78 al 1.1.80

3. LE AZIENDE INTERESSATE DALL'INDAGINE

Il questionario dell'IRES (riprodotto nell'Appendice) è stato spedito a tutte le aziende municipalizzate piemontesi aderenti alla CISPEL, in totale pari a 36 unità (comprehensive delle aziende miste), e 31 questionari. Sono stati restituiti 20 questionari, ovvero circa i due terzi di quelli inviati, comprensivi di tutte le aziende di maggior dimensione (cfr. la tab. 13).

Nel complesso le aziende che hanno compilato il questionario occupavano al 31/12/1980 9.651 dipendenti su un totale di 10.723 dipendenti di tutte le aziende aderenti alla CISPEL. Questa copertura pressochè totale, pari al 96%, è però leggermente differenziata a livello di settore di attività. Il settore del gas è quello che presenta la copertura minore (57%) -ma non ha un peso assoluto molto elevato (1)- seguito dall'igiene urbana (85%), dai trasporti (89%), dall'acqua (93%), e dall'elettricità (100%), come si può desumere dalla tab. 13.

In generale si possono considerare i risultati della rilevazione come assai soddisfacenti.

Settore	Numero di aziende	Numero di dipendenti	Percentuale di copertura
ACQUA	17	1.723	100%
CAS	17	1.723	100%
ELETTRICITÀ	17	1.723	100%
IGIENE URBANA	17	1.723	100%
TRASPORTI	17	1.723	100%
ALTRI	19	1.723	100%
TOTALE	36	9.651	96%

- (1) E' bene evidenziare che tutte le elaborazioni relative al personale delle aziende del gas vanno valutate tenendo conto della sua irrilevante consistenza occupazionale, pari a sole 71 unità.

Tabella n. 13 — Rappresentatività del rilevamento effettuato rispetto all'occupazione regionale

Settori		N. occupati	% sul totale settore
Acqua	Gruppo rilevato	496	93
	Altre aziende	38	7
Elettricità	Gruppo rilevato	1.483	100
	Altre aziende	0	-
Gas	Gruppo rilevato	71	57
	Altre aziende	52	43
Trasporti	Gruppo rilevato	5.976	89
	Altre aziende	734	11
Igiene	Gruppo rilevato	1.589	85
	Altre aziende	282	15

4. LA DINAMICA OCCUPAZIONALE

Il personale delle aziende, data la natura prevalentemente privata del suo rapporto di lavoro, è distinguibile esclusivamente in personale a tempo indeterminato e personale a termine; per il medesimo motivo non è prevista una pianta organica del tipo di quelle in uso nelle amministrazioni locali territoriali.

La dinamica occupazionale del comparto è peraltro rappresentata esclusivamente dal personale a tempo indeterminato, mentre quello a termine rappresenta sempre una quota trascurabile del personale totale (al massimo arriva allo 0,06%). Da questo punto di vista emerge subito un notevole elemento di differenziazione rispetto al comparto delle Amministrazioni locali esaminato nel primo rapporto di questa ricerca (1): si rileva infatti una dinamica delle assunzioni che non passa attraverso forme di "precariato" del tipo di quelle utilizzate per il personale non di ruolo degli enti locali. La spiegazione che si può dare per questo fenomeno è riconducibile, da un lato, alla assai ridotta dinamica occupazionale di questo comparto (molto inferiore a quella degli enti locali), che non ha dato origine ai noti problemi di "ingolfamento" che si hanno in periodi di massicce assunzioni; dall'altro, ciò è dovuto anche alle differenti condizioni "istituzionali" in cui operano le aziende, che consentono maggiore flessibilità per la politica delle assunzioni (perlomeno fino agli ultimi anni '70).

Proprio il dato della ridotta dinamica occupazionale è il secondo

(1) Cfr. IRES - L'impiego nelle Pubbliche Amministrazioni in Piemonte - Le Amministrazioni locali territoriali - Quaderni di ricerca n. 13 - Febbraio 1983.

elemento di interesse che emerge. Nella tab. 2 vengono riportati i tassi medi di incremento nel periodo 1971-1980, distinti per settori di attività. Rispetto ad una crescita complessiva del comparto dell'1,9% medio annuo, il settore dell'igiene urbana cresce ad un ritmo del 4,7% medio annuo, quello dei trasporti e dell'acqua ad un ritmo dell'1,6% medio annuo, e quello dell'elettricità dello 0,4% medio annuo. Tutti questi settori sono considerati al lordo delle nuove aziende create nel periodo.

Come si è già avuto modo di rilevare si tratta di una crescita assai limitata se comparata con quella delle Amministrazioni locali, ma molto meno se comparata con quella dell'occupazione complessiva di settori industriali analoghi.

La differenziazione nella dinamica occupazionale rispetto agli enti locali è prevalentemente spiegabile con le caratteristiche tipicamente produttive delle aziende. In altre parole, si tratta di soggetti economici che svolgono attività monofunzionali, secondo precise tecnologie produttive, il cui sviluppo dà origine ad incrementi di produttività nel tempo. In secondo luogo, la "monofunzionalità" diminuisce tutte le rigidità "burocratiche" che si oppongono ad un uso più flessibile della forza lavoro. La mobilità riduce quindi la necessità di ricorrere ad espansioni nell'occupazione. Infine, la possibilità di disporre nelle aziende di "indicatori fisici di produzione" più attendibili facilita le politiche rivolte ad un incremento della produttività.

Che vi siano incrementi di produttività è testimoniato dai dati, commentati nel paragrafo precedente. Assumendo come indicatori "grezzi" di produttività del lavoro (a prezzo di alcune semplificazioni quali il non tener conto della qualità del prodotto, dell'ampiezza delle aziende, ecc.) il rapporto tra quantità prodotta ed occupati al 1971, 1976, 1980 (tab.

14), si può notare una crescita della produttività in tutti i settori tranne che in quello dell'acqua; quest'ultimo dato non è però ascrivibile ad una minore efficienza delle aziende di tale settore, ma, probabilmente, ad una diminuzione della domanda domestica, a causa della maggior mobilità della popolazione nel tempo libero, nonché della domanda industriale, dovuta, prevalentemente, alla crisi del settore edilizio. Può avere anche pesato una maggiore elasticità della domanda in questo settore rispetto agli incrementi tariffari degli ultimi anni.

Una valutazione più precisa richiederebbe però oltre all'esame dei già citati fattori di "offerta" (crescita della produttività), anche la considerazione degli effetti provenienti dalla domanda.

Non vi è dubbio -in ogni caso- anche se non si dispone di analisi specifiche per il caso piemontese che la domanda per questi tipi di servizi è meno elastica rispetto al reddito di quella per i servizi tradizionali svolti direttamente dagli enti locali (ad esempio nel campo dell'i-struzione e della cultura).

**Tabella n. 14 — Aziende municipalizzate italiane e piemontesi
- indici della produzione per addetto (1971 - 1976 - 1980)**

Settori	PIEMONTE			ITALIA		
	1971	1976	1980	1971	1976	1980
Acqua (1)	100	93,1	85,2	100	110	121
Elettricità (2)	100	102	104	100	117	131
Gas (3)	100	157 (229)	158 (230)	100	195 (230)	261 (261)
Igiene urbana (4)	100	99	111	100	105	132
Trasporti (5)	100	113	128	100	129	134

Fonti: Annuari CISPEL

- (1) Quantità misurata in m³ erogati
- (2) Quantità misurata in kw erogati
- (3) Quantità misurata in m³ erogati (fra parentesi il dato ponderato con il potere calorico)
- (4) Quantità misurata in ql. spazzati
- (5) Quantità misurata in n. di viaggiatori trasportati

5. LA DISTRIBUZIONE PER SESSO E PER ETÀ'

Affrontiamo di seguito insieme due dei principali profili di analisi della ricerca, per quanto concerne i collegamenti tra impiego pubblico e mercato del lavoro, ovvero il sesso e l'età dei dipendenti. Li affrontiamo insieme perchè, come vedremo subito, il lavoro femminile -a differenza che negli enti locali- è scarsamente presente nelle aziende municipalizzate: alla fine del 1980 si avevano infatti solo 342 dipendenti di sesso femminile, pari al 3,5% del totale degli occupati. Al solito, tale presenza è distribuita in maniera differenziata tra settori, con le aziende del gas che presentano il maggior tasso di femminilizzazione: 30% (tab. 15). Il comparto delle aziende municipalizzate presenta dunque un'assoluta prevalenza di domanda di lavoro maschile, confermando la sua peculiarità rispetto agli altri settori del pubblico impiego esaminati sinora.

Si conferma, peraltro, che l'aumento generalizzato del tasso di attività femminile avvenuto a livello regionale negli anni '70 è direttamente correlato all'espansione di servizi e di funzioni "tradizionalmente" assegnate al lavoro femminile (1). In altre parole la nostra società non è ancora "matura" -o è troppo "matura"- per vedere le donne guidare gli autobus o spazzare le strade!

L'età media dei dipendenti delle aziende municipalizzate è pari a 39,9 anni, un valore assai simile al dato medio nazionale delle medesime commentato in precedenza ed identico al valore medio del totale

(1) Cfr. IRES - L'impiego nelle Pubbliche Amministrazioni in Piemonte. Le Amministrazioni locali territoriali - Quaderni di ricerca numero 13, Febbraio 1983 pp. 27-31.

Tabella n. 15 — Aziende municipalizzate piemontesi - dipendenti per sesso (valori percentuali per settore) ed età media dipendenti - 1980

Settori	M	F	M+F
Acqua	92 %	8 %	100
Elettricità	98 %	2 %	100
Gas	70 %	30 %	100
Trasporti	98 %	2 %	100
Igiene urbana	95 %	5 %	100
Aziende miste	94 %	6 %	100
TOTALE	96,5%	3,5%	100
Valore assoluto	9304	342	9646
	Età media M	Età media F	Età media M+F
Acqua	40,1	34,5	39,6
Elettricità	39,3	34,4	38,0
Gas	42,9	29,0	39,6
Trasporti	40,7	33,2	40,5
Igiene urbana	39,5	34,6	39,2
Aziende miste	38,3	29,3	37,7
TOTALE	40,2	33,8	39,9

dell'occupazione dipendente italiana. L'età media è leggermente differenziata per settore, come si può vedere dalla tab. 15 ove si riscontrano valori più bassi nel settore delle aziende dell'elettricità e delle aziende miste (ovvero plurisettoriali, con l'impossibilità di distinguere il personale per settore di attività). Ovviamente su queste leggere differenze pesano le "storie" particolari delle singole aziende. Le poche donne presenti, impiegate, come vedremo, prevalentemente nei settori amministrativi, hanno un'età media nettamente inferiore (33,8 anni), con le punte più basse nel settore del gas (che tra l'altro è quello in cui sono relativamente più presenti) e delle aziende miste. Nel complesso il comparto delle aziende si presenta con un'età media sostanzialmente allineata a quella delle Province (39,5 anni), leggermente superiore a quella dei Comuni (38,8 anni) e nettamente superiore a quella della Regione (35,1 anni). Se però esaminiamo l'età media del solo personale maschile (40,2 anni), data la sua preponderanza in questo comparto, la graduatoria subisce sensibili modificazioni: il personale comunale e provinciale risulta avere un'età media superiore (rispettivamente pari a 41,7 e 42,1 anni), mentre solo quello regionale continua ad essere al di sotto (38 anni). Ne emerge, in definitiva, un ulteriore elemento di differenziazione rispetto alle Amministrazioni locali territoriali, ove il fenomeno di un grosso incremento del tasso di femminilizzazione ha avuto effetti consistenti anche per quanto riguarda l'abbassamento dell'età media dell'intero personale.

6. LA PROVENIENZA GEOGRAFICA

Assai interessante risulta l'analisi della provenienza geografica dei dipendenti, che come vedremo, presenta sensibili differenze rispetto a quanto osservato per le Amministrazioni locali. Nelle aziende si assiste infatti ad una prevalenza relativa dei dipendenti nati fuori dal Piemonte: il 52%, rispetto al 40% dei Comuni, al 30% delle Province ed al 34% della Regione. In particolare, i dipendenti nati nel Mezzogiorno rappresentano il 37% del totale, valore assai superiore ai corrispondenti valori riscontrati per gli enti locali (cfr.: tab. 17).

L'incrocio tra provenienza e classi di età mostra che la percentuale dei nati nel Mezzogiorno assume i valori più elevati nelle classi di età tra i 18 ed i 39 anni, mentre decresce nettamente nelle classi di età successive in parallelo alla crescita del peso relativo dei nati in Piemonte e nelle altre regioni. Vi è quindi, anche in questo caso, una relazione diretta con le caratteristiche dei principali flussi migratori avvenuti in Piemonte negli ultimi trenta anni, all'interno di una più accentuata "meridionalizzazione".

La provenienza geografica dei dipendenti è poi assai differenziata, a seconda del settore di attività delle aziende e della loro localizzazione geografica. Si assiste infatti ad una maggiore "meridionalizzazione" delle aziende che abbiamo in precedenza definito come "labour intensive" e cioè in quelle operanti nei settori dei trasporti e dell'igiene urbana (tab. 16): rispetto al valore medio del 37%, abbiamo rispettivamente il 39% ed il 59% di dipendenti di origine meridionale; viceversa le aziende operanti negli altri settori presentano tutte valori inferiori alla media. Distribuendo poi le aziende in base alla loro localizzazione, tra

Tabella n. 16 — Aziende municipalizzate piemontesi - dipendenti per sesso, età, provenienza geografica - (valori percentuali per settore)

Settori	Classi di età	Piemonte		Sud		Resto		Totale	Valori assoluti totali
		M	F	M	F	M	F		
Acqua	18-29	57	14	19	1	5	3	100	63
	30-39	54	9	23	0	11	2	100	99
	40-49	67	4	13	0	12	5	100	204
	50- ω	16	5	55	0	43	0	100	37
	Totale	58	6	20	0	15	1	100	403
Elettricità	18-29	61	12	14	4	6	1	100	319
	30-39	61	5	18	1	13	1	100	380
	40-49	70	4	12	.4	13	.6	100	493
	50- ω	75	6	4	0	15	.8	100	239
	Totale	67	6	13	1	11	1	100	1431
Gas	18-29	28	43	14	0	14	0	100	7
	30-39	0	40	40	0		20	100	5
	40-49	43	0	28	0	28	0	100	7
	50- ω	43	0	43	0	14	0	100	7
	Totale	30	19	30	0	15	4	100	26
Trasporti	18-29	31	3	57	.6	7	.6	100	903
	30-39	28	1	56	0	13	.1	100	1643
	40-49	49	.9	32	0	16	0	100	2254
	50- ω	66	.4	16	0	17	0	100	1176
	Totale	44	1.3	39	0	14	0	100	5976
Igiene urbana	18-29	38	4	50	1	5	1	100	336
	30-39	27	4	54	.2	12	.6	100	432
	40-49	10	3	70	.6	15	.4	100	484
	50- ω	20	.6	63	.3	15	0	100	312
	Totale	23	3	59	.6	12	.5	100	1564
Aziende miste	18-29	77	12	6	0	2	2	100	48
	30-39	89	3	5	0	2	0	100	55
	40-49	66	4	17	0	13	0	100	47
	50- ω	84	0	12	0	3	0	100	32
	Totale	79	5	10	0	5	0	100	182

Tabella n. 17 — Aziende municipalizzate piemontesi e torinesi - dipendenti per sesso, età e provenienza geografica - (valori assoluti e percentuali sul totale) - 1980

AZIENDE PIEMONTESI									
Età	Piemonte		Sud		Resto		Totale		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M+F
18-29	684	99	745	24	106	18	1.535	141	1.676
%	40.8	5.9	44.5	1.4	6.3	1.0	92.0	8.0	100
30-39	927	77	1.254	5	340	13	2.521	95	2.616
%	335.4	2.9	47.9	.2	13.0	.5	96.0	4.0	100
40-49	1.685	66	1.170	6	557	7	3.412	79	3.491
%	48.3	1.8	33.5	.2	16	.2	97.7	2.2	100
50- ∞	1.104	24	426	1	306	2	1.836	27	1.863
%	59.3	1.2	22.9	.05	16.4	.1	98.6	1.4	100
Totale	4.400	266	3.595	36	1.309	40	9.304	342	9.646
%	45.6	2.7	37.3	.3	13.6	.4	96.5	3.5	100
AZIENDE TORINESI									
Totale	3.816	236	3.436	35	1.130	35	8.409	306	8.715
%	43.7	2.7	39.7	.4	12.9	.4	96.4	3.6	100

l'area metropolitana torinese (le quattro aziende di Torino) ed il resto della regione, si notano ulteriori interessanti differenze (tab. 17); in particolare il peso dei dipendenti di origine meridionale sale al 40%, a scapito dei soli dipendenti di origine piemontese, con una punta del 68% rappresentata dall' A.M.R.R. di Torino.

In definitiva la maggiore "meridionalizzazione" del comparto -nella misura in cui non è influenzata da fattori di natura politico-clientelare nei processi di selezione- appare originata prevalentemente dal tipo di attività svolte dalle aziende nei settori specifici dei trasporti e dell' igiene urbana, accoppiata con il peso prevalente delle aziende torinesi sul totale delle aziende analizzate. Si tratta di settori che presentano una domanda di lavoro con bassi contenuti professionali, che si è incontrata facilmente con l'offerta di lavoro proveniente dalla manodopera di origine meridionale, specie nell'area metropolitana torinese. Sarebbe peraltro interessante analizzare -e ciò sarà in parte possibile tramite la seconda fase della nostra ricerca- le biografie professionali di tali dipendenti che spesso (specie in questi ultimi anni di crisi), possono aver visto l'ingresso nelle aziende come un "posto" sicuro, con retribuzioni analoghe, se non superiori, a quelle del settore privato.

7. I MOVIMENTI IN INGRESSO ED IN USCITA

Le dimensioni assolute e relative del fenomeno degli ingressi e delle uscite sono prevalentemente collegate al "turn-over" delle aziende, data la ridotta dinamica occupazionale del comparto commentata in precedenza. In particolare, nel periodo 1978-1980, si è assistito ad un totale di 1.366 ingressi, a vario titolo, che sono serviti, approssimativamente, a sostituire le 947 unità uscite nel medesimo periodo, ed a far aumentare l'occupazione di 433 unità (tab. 18).

In termini relativi, le uscite dal 1978 al 1980 hanno rappresentato il 3% circa del totale dell'occupazione delle aziende nel medesimo periodo: si tratta di una percentuale analoga a quella riscontrata nel comparto delle Amministrazioni locali territoriali, ed in linea con quelle prevalenti nel settore industriale.

Passando all'analisi delle varie modalità di ingresso, il concorso pubblico emerge come metodo prevalente (l'83% degli ingressi), seguito dalle categorie protette (5%) e dalla chiamata diretta (4%); il peso degli ingressi tramite concorso è addirittura più elevato di quello riscontrato per le Amministrazioni comunali nelle quali (in particolare nel Comune di Torino) rivestivano una certa importanza le assunzioni tramite prova pubblica selettiva. Irrilevanti, infine, risultano le altre modalità di ingresso.

Abbiamo già accennato al fatto che la dimensione relativa delle uscite appare analoga a quella riscontrata nelle Amministrazioni locali ed in altri settori. Anche nel comparto delle aziende la prevalenza delle uscite è rappresentata dai pensionamenti prima del raggiungimento dei limiti di età (47%) e dalle dimissioni volontarie (27%): valgono a questo

Tabella n. 18 — Movimenti del personale dipendente - Totale degli anni 1978 - 79 - 80 - Valori assoluti e percentuali sul totale delle aziende

	Concorso	Categorie protette	Prova pubblica selettiva	Trasferimento	Comando o distacco	A tempo determinato	Chiamata	Totale
A) Ingressi per (1)								
	1.137	67	35	28	-	40	59	1.366
%	83, 2	4, 9	2, 5	2, 0	-	2, 9	4, 3	100, 0
Pensionamento								
	Per raggiunti limiti di età	Prima del raggiungimento limiti di età	Dimissioni volontarie	Trasferimenti comandi o distacchi	Decadenza, dispensa o cessazione del rapporto di imp. per provv. disciplinari		Morte	Totale
B) Uscite per								
M	201	355	248	-	11		89	904
%	22, 2	39, 2	27, 4	-	1, 2		9, 8	100, 0
F	6	31	6	-	-		-	43
%	13, 9	72, 0	13, 9	-	-		-	100, 0
Totale	207	386	254	-	11		89	947
%	21, 8	47, 0	26, 8	-	1, 1		9, 4	100, 0

(1) Non è possibile disaggregare gli ingressi totali per luogo di nascita in quanto manca il dato relativo all'A. T. M. di Torino

proposito le stesse interpretazioni date riguardo alle Amministrazioni lo cali e basate, ricordiamo, sulle facilitazioni previste dal loro regime previdenziale, comune in larga parte a quello delle aziende. Il basso tasso di femminilizzazione rende invece più difficile una interpretazione di tale fenomeno basata su di una distinzione per sesso, anche se emerge una maggior propensione delle donne per le uscite anticipate: il 72% del le uscite delle donne è rappresentato da pensionamenti prima del raggiungimento dei limiti di età ed il 14% da dimissioni volontarie.

L'analisi del fenomeno degli ingressi -uscite nel periodo 1978-1980-, distinto per settore di attività delle aziende, fa emergere alcune differenziamenti che è opportuno rilevare (tabb. 19-20). In termini di "turn-over" le uscite hanno rappresentato il 3% circa del totale dell'occupazione in tutti i settori salvo che in quello del gas, ove rappresentano l'8% circa.

Vedremo in seguito come questo settore sia stato quello che ha presentato una percentuale di uscite per pensionamenti per raggiungimento dei limiti di età particolarmente elevata (anche se non in termini assoluti), l'83%.

Per quanto concerne invece la struttura degli ingressi, la prevalenza del concorso pubblico è confermata in tutti i settori, salvo che in quello dell'acqua: in quest'ultimo gli ingressi per chiamata rappresentano la modalità quasi esclusiva di accesso (98%).

Rilevante anche fra gli ingressi la percentuale di nati fuori dal Piemonte in tutti i settori, con speciale riferimento alle aziende di igiene urbana (non è stato possibile avere questo dato per le aziende di trasporto): vale a questo proposito quanto detto riguardo alla provenienza geografica dei dipendenti con l'aggiunta che la prevalente provenienza (ricordiamo che per provenienza intendiamo il luogo di nascita)

Tabella n. 19 — Movimento del personale dipendente - Totale degli anni 1978 - 79 - 80 - Valori assoluti e percentuali sul totale delle aziende ripartite per settore di attività

Settori	MODALITA' DEGLI INGRESSI							
	Concorso	Categorie protette	Prova pubblica selettiva	Trasferimento	Comando o di stacco	A tempo determinato	Chiamata	Totale
A) Ingressi per								
ACQUA								
Nati in Piemonte	1	-	-	-	-	-	32	33
%	(3, 0)	-	-	-	-	-	(97, 0)	(100, 0)
Nati fuori Piemonte	-	-	-	-	-	-	13	13
%	-	-	-	-	-	-	(100, 0)	(100, 0)
Totale	1	-	-	-	-	-	45	46
%	(2, 1)	-	-	-	-	-	(97, 9)	(100, 0)
ELETTRICITA'								
Nati in Piemonte	136	6	7	-	-	20	8	177
%	(76, 8)	(3, 3)	(3, 9)	-	-	(11, 2)	(4, 5)	(100, 0)
Nati fuori Piemonte	54	3	2	-	-	9	3	71
%	(76, 0)	(4, 2)	(2, 8)	-	-	(12, 6)	(4, 2)	(100, 0)
Totale	190	9	9	-	-	29	11	248
%	(76, 6)	(3, 6)	(3, 6)	-	-	(11, 6)	(4, 4)	(100, 0)
GAS								
Nati in Piemonte	2	-	-	-	-	-	-	2
%	(100, 0)	-	-	-	-	-	-	(100, 0)
Nati fuori Piemonte	4	-	1	-	-	-	-	5
%	(80, 0)	-	(20, 0)	-	-	-	-	(100, 0)
Totale	6	-	1	-	-	-	-	7
%	(85, 7)	-	(14, 3)	-	-	-	-	(100, 0)
IGIENE URBANA								
Nati in Piemonte	132	19	-	1	-	3	1	156
%	(84, 6)	(12, 1)	-	(0, 6)	-	(1, 9)	(0, 6)	(100, 0)
Nati fuori Piemonte	271	39	-	-	-	1	1	312
%	(86, 8)	(12, 5)	-	-	-	(0, 3)	(0, 3)	(100, 0)
Totale	403	58	-	1	-	4	2	468
%	(86, 1)	(12, 3)	-	(0, 2)	-	(0, 8)	(0, 4)	(100, 0)
TRASPORTI								
Totale ingressi	539	-	25	27	-	10	1	602
%	(89, 5)	-	(4, 1)	(4, 4)	-	(1, 6)	(1, 6)	(100, 0)

Tabella n. 20 — Movimenti del personale dipendente - Totale degli anni 1978 - 79 - 80 - Valori assoluti e percentuale sul totale delle aziende ripartite per settore di attività

Settori	MODALITA' DELLE USCITE						Totale
	Pensionamento		Dimissioni volontarie	Trasferi- menti co- mandi o distacchi	Decaden- za, dispen- sa o cessa- zione del rapp. di impiego per prov. disciplin.	Morte	
	Per raggiun- ti limiti di età	Prima del raggiungi- mento limi ti di età					
B) <u>Uscite per</u>							
ACQUA							
M	4	20	3	-	-	10	37
%	(10, 8)	(54, 0)	(8, 1)	-	-	(27, 0)	(100, 0)
F	1	1	3	-	-	-	5
%	(20, 0)	(20, 0)	(60, 0)	-	-	-	(100, 0)
Totale	5	21	6	-	-	10	42
%	(11, 9)	(50, 0)	(14, 2)	-	-	(23, 8)	(100, 0)
ELETTRICITA'							
M	2	105	16	-	1	12	136
%	(1, 4)	(77, 2)	(11, 7)	-	(0, 7)	(8, 8)	(100, 0)
F	-	17	-	-	-	-	17
%	-	(100, 0)	-	-	-	-	(100, 0)
Totale	2	122	16	-	1	12	153
%	(1, 3)	(79, 7)	(10, 4)	-	(0, 6)	(7, 8)	(100, 0)
GAS							
M	5	-	-	-	-	1	6
%	(83, 3)	-	-	-	-	(16, 7)	(100, 0)
F	-	-	-	-	-	-	-
%	-	-	-	-	-	-	-
Totale	5	-	-	-	-	1	6
%	(83, 3)	-	-	-	-	(16, 7)	(100, 0)
IGIENE URBANA							
M	19	86	45	-	6	12	168
%	(11, 3)	(51, 1)	(26, 7)	-	(3, 5)	(7, 1)	(100, 0)
F	1	7	-	-	-	-	8
%	(12, 5)	(87, 5)	-	-	-	-	(100, 0)
Totale	20	93	45	-	6	12	176
%	(11, 3)	(52, 8)	(25, 5)	-	(3, 4)	(6, 8)	(100, 0)
TRASPORTI							
M	171	144	184	1	4	53	557
%	(30, 7)	(25, 8)	(33, 0)	(0, 1)	(0, 7)	(9, 5)	(100, 0)
F	4	6	3	-	-	-	13
%	(30, 7)	(46, 1)	(23, 0)	-	-	-	(100, 0)
Totale	175	150	187	1	4	53	570
%	(30, 7)	(26, 3)	(32, 8)	(0, 1)	(0, 7)	(9, 2)	(100, 0)

extrapiemontese è confermata anche nel periodo 1978-1980.

Anche le uscite si presentano abbastanza differenziate: la maggioranza di esse è avvenuta o per dimissioni volontarie o per pensionamento prima dei limiti massimi di età, ma con intensità assai diversa da settore a settore; ad esempio, mentre le uscite per pensionamento prima del raggiungimento dei limiti di età rappresentano l'80% delle uscite nel settore dell'elettricità, esse sono pari al 26% delle uscite in quello dei trasporti. Viceversa sono il gas ed i trasporti i settori a presentare la maggior percentuale di uscite per pensionamento per raggiungimento dei limiti di età. E' probabile che a parziale spiegazione di questi fenomeni si possano addurre le differenze che sussistono tra i regimi previdenziali nei vari settori (a volte anche a livello aziendale), oltre che le differenze nell'età media dei dipendenti negli ultimi tre anni (il dato sull'età commentato in precedenza era infatti riferito solo al 1980).

Infine rileviamo come le uscite anticipate pesino sempre di più tra il personale di sesso femminile, anche se -lo ricordiamo ancora una volta- esso assume una dimensione relativamente limitata in questo comparto.

8. LA DISTRIBUZIONE PER CATEGORIE E LIVELLI DI INQUADRAMENTO

L'analisi della distribuzione del personale delle aziende municipalizzate per categorie e livelli di inquadramento presenta difficoltà derivanti dai diversi regimi contrattuali dei vari settori di attività. Per ovviare, almeno parzialmente, a questa disomogeneità di fondo si è operato un raffronto tra le tradizionali categorie di inquadramento dei lavoratori dipendenti, ovvero dirigenti, impiegati, amministrativi e tecnici, operai e ausiliari. Nella tab. 22 è riportata la distribuzione del personale delle aziende in totale e per settore tra queste categorie. In generale si riscontra una presenza largamente maggioritaria di personale operaio (80%) seguita dal personale impiegatizio tecnico (10%): la caratterizzazione produttiva delle aziende richiede evidentemente la prestazione di mansioni di tipo tecnico, siano esse manuali o intellettuali, in misura prevalente rispetto a quelle di carattere amministrativo.

Nei settori "capital intensive" (acqua, elettricità, gas) si riscontra peraltro una maggior presenza di personale di tipo impiegatizio, in particolare tecnico, per ovvi motivi di maggior esigenza di personale specializzato, mentre viceversa avviene per gli altri due settori (igiene urbana e trasporti), che presentano una forte componente di manodopera operaia (nella quale è compreso tutto il personale dell'esercizio), che oscilla tra l'80% ed il 90%. Ciò è dovuto, ovviamente, alle diverse caratteristiche tecnologiche dei due gruppi di aziende. Mentre quelle del primo richiedono, per la fornitura del servizio, una consistente rete di distribuzione che può essere gestita e mantenuta in esercizio da un numero di addetti relativamente limitato ed in parte almeno indipendente dalla quantità erogata, le aziende di igiene urbana e dei trasporti utilizzano il fattore lavoro come parte integrante della

"rete". Analogamente i dirigenti sono relativamente più presenti (assumendo come indicatore il rapporto dipendenti/dirigenti) nei primi tre settori, e comunque più di quanto non appaia a livello nazionale (tab. 22).

L'occupazione femminile è concentrata nei livelli impiegatizi di tipo amministrativo, che corrispondono alle mansioni "tradizionali" svolte dalle donne (dattilografe, segretarie ecc.); interessante, peraltro, il peso maggioritario di impiegati tecnici tra le dipendenti di sesso femminile del settore dell'elettricità (1) -in termini relativi beninteso-, anche se non è sempre facile tracciare una linea di distinzione tra personale impiegatizio di tipo tecnico e di tipo amministrativo, come si è già avuto modo di rilevare per le Amministrazioni locali.

Nella tab. 21 sono riportate le distribuzioni dei dipendenti per settore e per livelli di inquadramento dei vari contratti. Le disomogeneità di questi ultimi non consentono di fare generalizzazioni, salvo il fatto che emergono ancora una volta distribuzioni più sbilanciate verso i livelli "alti" nei settori "capital intensive" e viceversa in quelli "labour intensive".

Anche confrontando questi dati con i corrispondenti dati nazionali, riportati nella tab. 12, non emergono significative o sistematiche differenze.

(1) Ove peraltro, a causa della mancata compilazione di parte del questionario dell' A.E.M. di Torino, si sono dovute operare delle stime.

Tabella n. 21 — Dipendenti per settore, qualifica e livello di inquadramento (Valori assoluti e percentuali)

Fonte: Questionari IRES

VALORI ASSOLUTI																								
CATEGORIE DI INQUADRAMENTO																								
SETTORI																					Dirigenti			
	I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		Totale		Dirigenti					
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F				
ACQUA	13	0	11	3	13	14	12	8	22	8	8	6	0	0	0	0	79	34						
	26	1	23	0	23	0	21	0	17	0	7	0	1	0	0	0	118	1						
	0	0	0	0	0	0	93	0	108	0	75	1	14	0	0	0	290	1						
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0						
	34	1	34	3	36	14	126	8	147	8	90	7	15	0	0	0	487	41	10	0				
ELETTRICITA'	20	0	71	5	44	12	45	16	20	10	18	8	10	3	0	0	233	54						
	30	1	110	7	66	17	60	20	25	12	20	10	15	5	1	0	328	72						
	0	0	0	0	52	0	196	0	249	0	218	1	90	0	8	0	813	1						
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0						
	50	1	182	12	167	29	301	36	294	22	256	19	117	8	9	0	1397	127	21	0				
GAS	1	0	0	0	0	0	1	3	0	0	3	0	1	0	0	0	7							
	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0						
	0	0	0	0	1	0	6	0	4	0	0	3	0	1	0	0	0	0						
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0						
	1	0	0	0	1	0	9	3	4	3	3	1	1	0	0	19	7	1	0					

segue

Fonti: Questionari IRES

segue Tabella n. 21

TRASPORTI	I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X		Totale		Dirigenti		
	N ₁	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	5	0	29	0	42	12	66	36	57	14	0	0	7	15	8	16	12	1	0	0	236	94			
	3	0	13	0	21	0	53	0	227	0	91	0	8	0	0	0	0	0	0	0	422	0			
	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	314	0	3685	2	533	0	581	0	26	0	5151	2			
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	15	0	27	1	2	0	46	1			
	14	0	42	0	63	12	120	36	300	14	410	0	3702	17	556	16	620	2	28	0	5879	97	24	0	
IGIENE URBANA	I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		Tctale		Dirigenti				
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	0	0	11	5	4	7	6	32	1	12	0	0	0	0	0	0	0	0	22	56					
	2	0	8	0	32	0	24	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	67	0					
	0	0	0	0	0	0	71	0	346	0	993	14	0	0	0	0	0	0	1410	14					
	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0					
	2	0	19	5	36	7	101	32	349	12	993	14	0	0	0	0	0	0	1509	70	9	0			

VALORI PERCENTUALI																							
CATEGORIE DI INQUADRAMENTO																							
SETTORI	I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X		Totale		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Acqua	8	2,5	7	5	7	35	26	20	30	20	18	17	3	0							100	100	
Elettricit�	3,5	.8	13	9	12	23	22	28	21	17	18	14	8,5	6	.8						100	100	
Gas	5	0	0	0	5	0	47	43	21	43	15	4	5	0							100	100	
Trasporti	.2	0	7	0	1	12	2	37	5	14	7	0	63	17	16						100	100	
Igiene urbana	.0	0	1,3	12	2,4	17	6,7	9	23	26	66	34									100	100	

Fonti: Questionari IRES

Tabella n. 22 — Dipendenti per qualifica - Valori totali per settore (assoluti e percentuali)

QUALIFICHE	SETTORI												
	Acqua		Elettricità		Gas		Trasporti		Igiene urb.		Totale		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M+F
<u>VALORI ASSOLUTI</u>													
Impieg. ammin.	80	38	230	52	2	7	236	94	22	27	570	218	788
Impieg. tecnici	118	1	326	74	2	0	422	0	67	0	935	75	1010
Operai	290	1	813	1	15	0	5151	2	1410	14	7679	17	7696
Ausiliari	0	0	2	0	0	0	44	0	1	0	47	0	47
TOTALE	488	40	1371	127	19	7	5853	96	1500	41	9231	31	9541
Dirigenti	10	0	21	0	1	0	24	0	9	0	65	0	65
TOTALE	498	40	1392	127	20	7	5877	96	1509	41	9296	31	9607
<u>VALORI PERCENTUALI</u>													
Impieg. ammin.	16	95	16	41	10	100	4	98	1.4	66	6	70	8
Impieg. tecnici	23	2,5	23	58	10	0	7	0	4.4	0	10	24	10
Operai	58	2,5	58	8	75	0	87	2	93	34	82	5	80
Ausiliari	0	0	.1	0	0	0	.7	0	0	0	.5	0	.5
TOTALE	98	100	98	100	95	100	99	100	99	100	99	100	99
Dirigenti	2	0	1,5	0	5	0	.4	0	.6	0	.7	0	.6
TOTALE	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Numero lavoratori per dirigenti		53		71		26		248		171		148	

9. LE REMUNERAZIONI

L'analisi della distribuzione dei dipendenti per classi di remunerazione conferma la presenza di forti differenziazioni retributive tra questo comparto e quello delle Amministrazioni locali, oltre che al suo interno. La remunerazione media annua dei dipendenti delle aziende, comprensiva dei contributi sociali a carico dei lavoratori e delle imposte, è pari nel 1980 a 12.111.000 lire, equivalente ad uno stipendio medio mensile (riferito a 13 mensilità) pari a 931.000 lire.

Si tratta quindi di retribuzioni ben superiori a quelle riscontrate nelle Amministrazioni locali, ove oscillavano tra le 652.000 lire della Regione e le 700.000 lire dei Comuni, e, probabilmente, anche rispetto a numerosi settori privati; ciò, peraltro, è un fenomeno che è già stato documentato in altre sedi (1), ed è da tempo che si discute sulla congruenza di queste differenziazioni retributive tra dipendenti di aziende e dipendenti dei Comuni, specie se svolgono lavori uguali (ad esempio, nel caso di servizi svolti in economia da un Comune oltre che da un'azienda). Va ricordato al proposito che la differenza retributiva, a parità di funzioni, fra Comuni ed aziende ha esercitato in numerosi casi negli anni recenti una spinta decisiva nel passaggio di talune funzioni dal sistema in economia presso i Comuni all'esercizio da parte di aziende speciali.

Come si è già avuto modo di rilevare a proposito dei dati nazionali, le retribuzioni medie variano abbastanza tra i vari settori di attività (tab.23): si passa dai 13.760.000 lire annue dell'acqua (1.058.000 lire men-

(1) Cfr. Visco V., Struttura e livelli delle retribuzioni dei dipendenti delle aziende municipalizzate, in Quaderni Regionali FORMEZ n. 30, 1981.

Tabella n. 23 — Retribuzioni medie per settore dei dipendenti delle aziende municipalizzate censite dall'IRES (Valori assoluti in migliaia di lire 1980 e n. indice)

	Acqua	Elettricità	Gas	Trasporti	Igiene urbana	Totale
Maschi	13.928	12.951	11.550	12.126	10.951	12.161
Femmine	11.718	10.674	7.714	11.094	10.202	10.757
TOTALE	13.760	12.773	10.555	12.109	10.918	12.111
Maschi	101	101	109	100	100	100
Femmine	85	83	73	91	93	89
TOTALE	100	100	100	100	100	100

sili), ai 12.773.000 lire dell'elettricità (983.000 lire mensili), ai 12.109.000 lire dei trasporti (931.000 lire mensili), ai 10.918.000 lire dell'igiene urbana (840.000 lire mensili) ed ai 10.555.000 lire del gas (812.000 lire mensili). Rispetto ai dati nazionali riportati nelle tabb. 11-12 si riscontrano peraltro alcune sensibili differenze, riconducibili ad una generale tendenza a livelli retributivi pro capite più bassi, in particolare nei settori dell'acqua, del gas e dell'igiene urbana. Pesano ovviamente la disomogeneità delle rilevazioni e dell'universo di riferimento, ma è noto che le differenze retributive, anche all'interno dei medesimi settori di attività, tra le ripartizioni geografiche del paese sono rilevanti. La distribuzione dei dipendenti per classi di retribuzione (tab. 24) è abbastanza concentrata sui valori medi -pari alla classe tra 10 e 14 milioni - con una distribuzione che si avvicina a quella "normale". Ciò è peraltro originato da un comportamento differenziato dei vari settori, caratterizzati -come abbiamo appena visto- da livelli retributivi medi sensibilmente diversi.

Da rilevare infine il livello retributivo medio delle donne, sensibilmente più basso di quello degli uomini in tutti i settori ed imputabile alla concentrazione del personale femminile in qualifiche medio-basse, in prevalenza rivolte all'espletamento di funzioni amministrative.

Tabella n. 24 — Classi di retribuzione per settore dei dipendenti delle aziende municipalizzate censite dall'IRES (Valori assoluti e percentuali)

Classi di retribuzione	Acqua			Gas			Elettricità			Trasporti			Igiene			Totale		
	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.
Fino a 6 milioni	4	1	5		3	4		9	82	23	1	24	99	9	108	200	23	223
6 - 8	2	0	2	1	0	1	25	8	33	25	1	26	13	8	21	66	17	83
8 - 10	62	9	71	6	1	7	201	34	235	604	36	640	383	6	389	1256	86	1342
10 - 14	200	24	264	9	3	12	695	60	755	4398	51	4449	896	43	939	6238	181	6419
14 - 20	160	5	165	2	0	2	414	12	426	558	7	565	100	3	103	1234	27	1261
20 - 30	15	0	15	1	0	1	25	0	25	5	0	5	3	0	3	49	0	49
30 - ∞	8	0	8	0	0	0	16	0	16	0	0	0	0	0	0	24	0	24
TOTALE	491	39	530	20	7	27	1449	123	1572	5613	96	5709	1504	69	1573	9067	334	9401
Fino a 6 milioni	..8	2,5	.9	5	42,8	14,8	5	7,3	5,2	.4	1	.4	6,6	12	6,8	2,2	6,8	2,4
6 - 8	.4	0	.4	5	0	3,7	1,7	6,5	2	.4	1	.4	.8	11,5	1,3	.7	5	.8
8 - 10	12,6	23	13,4	30	14,3	29,6	13,8	27,6	14,9	10,7	37,5	11,2	25,4	8,7	24,7	13,8	25,7	14,2
10 - 14	48,8	61,5	49,8	45	42,8	44,4	47,9	48,7	48	78,3	53	77,9	59,5	62,3	5,9	68,8	54,2	68,3
14 - 20	32,5	12,8	31,1	10	0	7,4	28,5	9,7	27	9,9	7,3	9,9	6,6	4,3	6,5	13,6	8	13,4
20 - 30	3	0	3,8	5	0	3,7	1,7	0	1,6	.1	0	.1	.2	0	.2	.5	0	.5
30 - ∞	1,6	0	1,5	0	0	0	1,1	0	1	0	0	0	0	0	0	.2	0	.2
TOTALE	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonti: Questionari IRES

10. IL LAVORO STRAORDINARIO

Il 70% dei dipendenti delle aziende municipalizzate ha svolto nel 1980 del lavoro straordinario: si tratta di una percentuale praticamente uguale a quella riscontrata nelle Amministrazioni locali, nonostante le caratteristiche tipicamente produttive delle aziende municipalizzate rendano più semplice una programmazione dei livelli di servizio offerto (1).

L'utilizzo dello straordinario è peraltro differenziato nei settori di attività, con una maggiore intensità in quelli che abbiamo definito "capital-intensive" (acqua, elettricità, gas), ove evidentemente il fattore lavoro è più scarso. Viceversa nei settori dei trasporti e dell'igiene urbana l'utilizzo è relativamente minore probabilmente a causa del maggior peso del lavoro a turni.

La distribuzione relativa dei dipendenti che hanno svolto straordinario tra i vari settori e per livelli di inquadramento, appare differenziata, ma senza la possibilità di individuare tendenze univoche (tab. 25).

Il valore medio pro capite delle remunerazioni medie mensili per straordinario è pari a 39.000 lire (tab. 26), valore che appare particolarmente basso, specie se rapportato alla retribuzione media mensile analizzata in precedenza, raggiungendo la punta più bassa nel settore dei trasporti con 8.500 lire medie mensili. A parte gli inevitabili dubbi sulla veridicità dei dati, è probabile che, come per le Amministrazioni locali, parte degli straordinari svolti siano usufruiti sotto forma di

(1) Bisogna anche tener presente che nel 1980 l'orario di lavoro settimanale nelle aziende oscillava tra le 39 e le 40 ore, rispetto alle 37 ore e mezza degli enti locali.

Tabella n. 25 — Dipendenti che hanno svolto lavoro straordinario - Valori percentuali sul totale degli addetti per settore

Settori	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Acqua	92	94	96	77	81	80	86			
Elettricità	20	41	89	91	90	92	86	88		
Gas	100	-	100	50	100 (1)	100 (1)	100			
Igiene urbana	100 (1)	96	79	96	73	49				
Trasporti (2)	0	33	20	37	63	40	57	60	29	0

Fonti: Questionari IRES

- (1) Dato stimato in quanto i questionari presentano errori di rilevazione
 (2) Al netto della ATM TORINO che non ha fornito i relativi dati

Tabella n. 26 — Lavoro straordinario per settore e per qualifica - (Valori monetari in migliaia di lire 1980)

Livelli Settori		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	Totale	% dipendenti	
<u>Acqua</u>														
N. dipendenti		37	35	48	103	116	78	13				406	76	76 dipendenti che hanno svolto lavoro straordinario
Retribuzione		17.508	16.652	22.713	44.870	52.859	34.104	6.601				180.473	34.0	34.0 migliaia di lire mensili per dipendente
<u>Elettricità</u>														
N. dipendenti		10	79	175	306	285	252	108	8			1.223	81	
Retribuzione		2.932	11.534	56.622	117.707	112.422	89.386	35.019	2.856			428.479 (8)	26,9	
<u>Gas</u>														
N. dipendenti		1	0	1	6	8	9	1				26	100	
Retribuzione		635	0	1.072	2.561	3.302	4.749	237				12.556	37,1	
<u>Igiene urb. (1)</u>														
N. dipendenti		4	28	38	110	280	522	(+3)				985	64	
Retribuzione		3.112	31.739	58.503	78.126	371.236	250.785	(+1.560)				795.061	62,0	
<u>Trasporti</u>														
N. dipendenti		0	1	1	3	7	14	213	15	5	0	259	56	al netto della ATM Torino
Retribuzione		0	983	171	427	4.479	12.803	39.692	1.947	1.883	0	62.386 (5)	18,5	
		52	143	263	528	716	876	339	23	5	0	2.889	71	al netto della ATM Torino
											0	1.478.955	39,2	

Fonti: Questionari IRES

(1) Il settore dell'Igiene urbana è comprensivo dell'AMGAS Pinerolo, che inquadra il personale in 7 livelli (contratto acqua-gas), poichè la maggior parte dei dipendenti sono addetti all'igiene urbana.

riposo compensativo, preferito, a livello soggettivo, rispetto ad una maggiore remunerazione (specie in un settore ad elevate retribuzioni medie).

11. UN PO' DI MISCELLANEA

Nella tab. 27 sono presentate le motivazioni che hanno indotto eventuali incrementi dell'occupazione, secondo i dati desunti dai questionari IRES. Hanno risposto il 90% delle aziende interpellate, con una copertura sul totale del personale, al 1980, del 99,6%. Le risposte più frequenti sono state "ampliamento e miglioramento qualitativo dei servizi esistenti" (15%) e "ampliamento e miglioramento" cumulati alla "istituzione di nuovi servizi" (25%). Se poi si tien conto solo delle aziende che hanno avuto negli anni '70 un incremento del personale superiore al 2% medio annuo le percentuali per le stesse risposte passano al 22% e 33 % rispettivamente. Può essere interessante notare che le aziende di erogazione di acqua, gas ed elettricità non hanno istituito nuovi servizi ed attribuiscono soprattutto all'incremento qualitativo e quantitativo degli stessi la crescita del personale. Le aziende di igiene urbana e trasporti assegnano il peso relativamente maggiore proprio all'istituzione di nuovi servizi e minore invece al loro miglioramento qualitativo o alla loro estensione.

I nuovi servizi istituiti riguardano per lo più l'estensione della rete alle frazioni o ai centri minori per i trasporti, mentre per l'igiene urbana ha pesato l'attribuzione di nuovi compiti (incenerimento dei rifiuti solidi o, come nel caso della AMRR Torino, assunzione di servizi prima svolti da altri enti).

La situazione dei programmi di ristrutturazione è riportata nella tav. 1. Come si può osservare la maggior parte dei piani sono già stati approvati (35%) o sono in via di approvazione da parte della C.C.F.L.

Tabella n. 27 — Analisi delle motivazioni che hanno presieduto all'eventuale incremento del personale negli anni '70

MOTIVAZIONI		Numero risposte	Valore %
1	Non hanno incrementato il personale o non hanno risposto	3	15
2	Ampliamento dei servizi esistenti	1	5
3	Miglioramento qualitativo dei servizi	2	10
4	Istituzione di nuovi servizi	1	5
5	Altro	0	-
6	2 e 3	3	15
7	2 e 4	2	10
8	2, 3 e 4	5	25
9	2, 3 e 5	1	5
10	3 e 4	1	5
11	3 e 5	1	5

Tavola n. 1 - Analisi dei programmi di ristrutturazione



Fonti: questionari IRES.

(35%) (1).

Un ultimo dato piuttosto interessante e che differenzia le aziende municipalizzate rispetto ad altri comparti pubblici è quello dei cosiddetti "fringe benefits" o benefici in natura. Riportiamo qui di seguito una stima di questo tipo di benefici espressa in termini monetari.

I dipendenti che usufruiscono di uno sconto (80%) sulle tariffe elettriche sono 1.524, 5.790 sono quelli che possono viaggiare gratuitamente sui mezzi di trasporto pubblici, con forti sconti sulle tariffe per i loro familiari, 980 utilizzano a prezzi agevolati le colonie estive per i propri figli, 8.423 usufruiscono del servizio mensa (in pratica i dipendenti delle aziende torinesi). Prenderemo in considerazione solo i primi due tipi di benefici poichè mense aziendali e -in misura più limitata- colonie estive sono in genere disponibili anche per i dipendenti di altri enti pubblici.

Energia elettrica: la tariffa agevolata è valida fino ad un consumo massimo di 2500 Kw/h anno e poichè l'utenza media ne consuma oltre 5000 è ragionevole supporre che i dipendenti delle aziende elettriche che godono di questa facilitazione abbiano un consumo non inferiore alla quantità di 2500 Kw/h anno. Ciò rappresenta un consumo totale per tutti i dipendenti di 3.810.000 Kw/h anno con un risparmio di lire 20.422.000 pari a 134.000 lire per dipendente (prezzi 1980).

(1) Non è invece possibile dare indicazioni più precise sui programmi di ristrutturazione e sulle previsioni di nuove assunzioni in quanto la domanda formulata nel questionario non è stata interpretata in maniera omogenea. Motivi di tempo ci hanno spinto a tralasciare un eventuale supplemento di indagine.

Trasporti: la quantità di viaggi effettuati dai dipendenti di queste aziende può essere calcolata sulla base del dato medio cittadino che era nel 1980 di 350 viaggi per abitante. Il numero di parenti stretti dei dipendenti delle aziende di trasporto, secondo le richieste di assegni e sussidi familiari avanzate, era nel 1980 di 9.561, il che porta il totale dei beneficiari a 10.570 (1) ed il totale dei viaggi a 3.699.675. Il provento medio per viaggiatore era nel 1980 di lire 112, per un totale di 414.364 milioni di lire pari a lire 71.565 per dipendente.

In totale si raggiunge la cifra di 619 milioni di lire, pari a 84.632 lire per addetto e all'1,5% della retribuzione media dei dipendenti delle aziende elettriche e di trasporto (1,1% della retribuzione media se si suddivide il beneficio fra gli addetti di tutto il comparto). Dal 1980 ad oggi questa percentuale è senza dubbio aumentata a causa delle differenti dinamiche delle tariffe e dei salari, e dovrebbe essere approssimativamente pari a 2,2% (1,6% rispetto al totale dei dipendenti); si tratta di cifre non trascurabili e che accentuano ulteriormente il divario retributivo fra i dipendenti delle aziende municipalizzate e quelli degli altri enti pubblici.

Va infine ricordato che le OO.SS. tendono ad una progressiva abolizione di questo tipo di benefici e ad una loro parziale monetizzazione.

(1) Il numero dei parenti beneficiari deve essere dimezzato poichè lo sconto di cui usufruiscono è del 50%; si tratta, ovviamente, di calcoli molto approssimativi.

CONCLUSIONI

Il comparto delle aziende speciali si colloca in posizione peculiare all'interno della Pubblica Amministrazione. La loro attività consiste infatti nella produzione, con organizzazione di tipo industriale, di beni e servizi destinati alla vendita, attraverso un sistema di prezzi pubblici.

Queste caratteristiche incidono sia sulla dinamica che sulla struttura dell'occupazione delle aziende, che si presentano notevolmente diverse da quelle degli altri comparti del settore pubblico finora analizzati. Nelle aziende speciali infatti la dinamica occupazionale degli anni '70 è stata sensibilmente più ridotta di quella del settore pubblico nel suo complesso e a differenza di questo la presenza della manodopera femminile è stata pressochè nulla. Non è tanto però con i vari comparti pubblici quanto piuttosto con le attività industriali che il confronto andrebbe effettuato, scegliendo opportuni settori di riferimento.

Ciò sposterebbe però eccessivamente il fuoco di questa analisi.

In ogni caso la crescita occupazionale delle Aziende Speciali tra il 1971 ed il 1980 (+1,9% medio annuo) appare assai elevata se rapportata all'andamento occupazionale del settore industriale nello stesso periodo (-0,3% medio annuo).

Bisogna, fra l'altro, tenere presente che negli ultimi anni le misure di contenimento dell'occupazione nelle aziende, previste dalle varie leggi sulla finanza locale (una sintesi delle quali è riportata nella Appendice), hanno pesato sulle aziende in misura rilevante, addirittura maggiore che per le Amministrazioni locali.

Si deve infine notare come l'insieme del comparto sia caratterizza-

to da una bassa presenza di manodopera intellettuale, anche se con talune rilevanti eccezioni nei settori dell'acqua, gas ed elettricità.

Pur con tutti questi limiti il comparto si è caratterizzato come "assorbitore netto" di forza lavoro nel periodo analizzato, svolgendo un ruolo positivo -anche se limitato dallo scarso peso occupazionale delle Aziende- nei confronti di situazioni di crisi industriale sviluppatesi nella regione, fino ad arrivare ad accordi sindacali specifici di assunzione diretta di quote di lavoratori di aziende private in mobilità (ad esempio per l'AMRR).

Per quanto concerne la disomogeneità rispetto agli altri comparti del settore pubblico, va messa in rilievo -al di là delle differenze scontate nella composizione per sesso e qualifiche prima spiegate -l'esistenza di livelli retributivi assai superiori a quelli degli Enti Locali, considerando anche i cosiddetti "benefici aggiuntivi", e solo parzialmente compensati dai maggiori orari lavorativi.

Il fatto va ricondotto ai contratti collettivi cui fanno riferimento i lavoratori di questi servizi. Il differenziale retributivo rispetto agli altri comparti pubblici è inoltre all'origine in molti casi della creazione di nuove aziende tramite scorporo di attività che in precedenza erano gestite direttamente dai Comuni. Resta la considerazione che, in termini prospettici, le migliori condizioni economico-normative del personale delle aziende speciali rispetto a quello degli enti locali non configurano questo impiego come impiego "inferiore", utilizzato come strumento di integrazione del reddito familiare o come attività "sicura", complementare rispetto ad altri lavori.

Emergono in generale maggiori potenzialità in termini di politica di personale che dovrebbero essere ben valutate in sede di riforma gene

rale della municipalizzazione, anche se va tenuto conto delle caratteristiche poco gradite connesse a talune attività svolte dalle aziende speciali (si pensi alla raccolta rifiuti). In questo caso la maggiore remunerazione rappresenta semplicemente una compensazione della peggiore qualità del lavoro, necessaria prima di tutto per salvaguardare la possibilità di coprire i posti offerti.

APPENDICE

- A) Elenco delle aziende che hanno risposto al questionario IRES
- B) Questionario inviato alle aziende
- C) Provvedimenti legislativi sulla finanza locale che hanno determinato vincoli sulla politica del personale delle aziende speciali tra il 1977 ed il 1980

A) Aziende che hanno risposto al questionario IRES.

<u>Aziende</u>	<u>Settore di attività</u>
AAM Torino	Acqua
ACALSO Dogliani	Acqua
AEM Torino	Elettricità
AMGAS Novi Ligure	Gas
ATM Torino	Trasporti
ATM Alessandria	Trasporti
AMASUN Novara	Trasporti
ASALAV Valsesia	Trasporti
AMRR Torino	Igiene urbana
AMNU Vercelli	Igiene urbana
AASM Vercelli	Acqua, gas, elettricità
AMEAP Gattinara	Acqua, elettricità
AMGAS Pinerolo	Acqua, gas, igiene urbana
AMV Valenza	Trasporti, igiene urbana
ASP Asti	Trasporti, igiene urbana
ASPAN Verbania	Trasporti, igiene urbana

ires

ISTITUTO RICERCHE ECONOMICO-SOCIALI DEL PIEMONTE
VIA BOGINO 21 - 10123 TORINO - TEL. (011) 8397333

Progetto INDAGINE SULL'IMPIEGO

NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI IN PIEMONTE

Questionario per le Aziende Speciali

CODICE ENTE

N. QUESTIONARIO

DENOMINAZIONE E SIGLA DELL'AZIENDA

COMUNE DI

PROVINCIA DI

COMPENSORIO DI

AVVERTENZE GENERALI

Il presente questionario è rivolto alle Aziende Speciali dei Comuni e delle Province piemontesi, ai fini dello svolgimento di una ricerca sulle caratteristiche dell'Impiego nelle Pubbliche Amministrazioni in Piemonte.

La ricerca è svolta dall'IRES, nell'ambito del proprio programma di attività concordato con la Regione Piemonte ed in collaborazione con il C.R.I.P.E.L. del Piemonte.

L'IRES garantisce la totale riservatezza delle informazioni fornite, che si impegna a trattare in modo aggregato, secondo le norme che disciplinano il segreto statistico.

Per qualsiasi informazione o chiarimento rivolgersi a IRES, progetto INDAGINE SULL'IMPIEGO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI IN PIEMONTE, 10123 Torino, Via Bogino 21 - Tel. 011 - 83.97.333.

NOTE E ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DEL QUESTIONARIO

Avvertenza: — Si fa presente, a titolo indicativo, che la consistenza del personale dipendente e di quello con contratto professionale e d'opera (tavole 1, 2, 3) nonché le informazioni relative alle retribuzioni lorde del personale dipendente (tavola 9) possono essere desunte anche dai seguenti modelli:

- per l'anno 1974 e successivi, mod. 770 "Dichiarazione dei sostituti d'imposta" quadri A - D;
- per gli anni precedenti, mod. "Imposta di ricchezza mobile cat. C/2 ed imposta complementare sui redditi di lavoro (rivalsa)".

Tav. 1 — Per quanto riguarda la consistenza del personale si fa riferimento al personale dipendente che, al 31 dicembre degli anni indicati, aveva con l'Azienda un rapporto di lavoro subordinato (sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato che con contratto a termine).

Nel personale a termine (assunto per sostituzione di lavoratori assenti o per esecuzione di compiti aventi carattere straordinario ed occasionale) non dovrà pertanto essere considerato il personale che pur avendo prestato lavoro nel corso dell'anno, non risultava essere più dipendente al 31 dicembre; dovrà invece essere rilevato il personale che, pur avendo avuto un rapporto di lavoro inferiore all'anno, era dipendente alla data del 31 dicembre.

Tav. 2 — Indicare il totale delle persone a cui sono stati affidati nel corso dell'anno (e per i vari anni considerati) incarichi con contratti professionali, considerando una sola volta coloro che hanno avuto più contratti nel corso di uno stesso anno.

Tav. 3 — Indicare il totale delle persone a cui sono stati affidati nel corso dell'anno (e per i vari anni considerati) incarichi con contratto d'opera, considerando una sola volta coloro che hanno avuto più contratti nel corso di uno stesso anno.

DENOMINAZIONE E SIGLA DELL'AZIENDA

CARICHI DI

PROVINCIA DI

COMPARTIMENTO DI

Tav. 1 — Consistenza del personale dipendente, secondo il tipo di rapporto di lavoro ed il sesso, al 31 dicembre degli anni indicati (1971 - 1980)

ANNI	PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO			PERSONALE A TERMINE		
	M	F	Totale	M	F	Totale
31.12.1971						
31.12.1972						
31.12.1973						
31.12.1974						
31.12.1975						
31.12.1976						
31.12.1977						
31.12.1978						
31.12.1979						
31.12.1980						

Tav. 2 — Numero di persone con contratto o incarico professionale nel periodo 1971 - 1980

ANNI	N.
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980

Tav. 3 — Numero di persone con rapporto di lavoro regolato dall'articolo 2222 del codice civile (contratto d'opera) nel periodo 1971 - 1980

ANNI	N.
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980

Tav. 4 — Distribuzione del personale dipendente complessivo per classi di età, luogo di nascita e sesso al 31.12.1980 *

CLASSI DI ETA'	LUOGO DI NASCITA						TOTALE	
	Piemonte		Sud Isole (1)		Resto (2)			
	M	F	M	F	M	F	M	F
18 - 29 anni								
30 - 39 anni								
40 - 49 anni								
50 anni e oltre								
Totale								

* Deve essere considerato il personale dipendente (sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a termine) che, alla data del 31.12.1980, aveva con l'Azienda un rapporto di lavoro subordinato (cfr. anche la nota alla tav. 1)

(1) Per Sud e Isole si intendono le seguenti regioni: Abruzzi, Campania, Puglie, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna.

(2) Per Resto si intendono le altre regioni, escluso il Piemonte ed il Sud Isole, e l'estero

Tav. 5 — Movimenti del personale dipendente negli anni 1978 - 1979 - 1980

1978

A) INGRESSI PER

Luogo di nascita	Chiamata diretta	Concorso	Collocamento		Trasferimento (1)	Comando o distacco	A tempo determ. (2)	Totale
			Categorie protette	Prova pubblica selettiva				
Piemonte								
Fuori Piemonte								
Totale								

(1) Tra Azienda e Azienda, o tra Comuni e Province ed Aziende

(2) Esclusi i sostituti

B) USCITE PER. (da indicarsi solo per il personale con contratto a tempo indeterminato)

Sesso	Pensionamento		Dimissioni volontarie	Trasferimenti comandi distacchi	Decadenza, dispensa o cessazione del rapporto di imp. per provved. disciplinari	Morte	Totale
	Per raggiunti limiti di età	Prima del raggiung. limiti di età					
M							
F							
Totale							

1979

A) INGRESSI PER

Luogo di nascita	Chiamata diretta	Concorso	Collocamento		Trasferimento (1)	Comando o distacco	A tempo determ. (2)	Totale
			Categorie protette	Prova pubblica selettiva				
Piemonte								
Fuori Piemonte								
Totale								

(1) Tra Azienda e Azienda, o tra Comuni e Province ed Aziende

(2) Esclusi i sostituti

B) USCITE PER. (da indicarsi solo per il personale con contratto a tempo indeterminato)

Sesso	Pensionamento		Dimissioni volontarie	Trasferimenti comandi distacchi	Decadenza, di spenza o cessazione del rapporto di imp. per provved. disciplinari	Morte	Totale
	Per raggiunti limiti di età	Prima del raggiung. limiti di età					
M							
F							
Totale							

1980

A) INGRESSI PER

Luogo di nascita	Chiamata diretta	Concorso	Collocamento		Trasferimento (1)	Comando o distacco	A tempo determ. (2)	Totale
			Categorie protette	Prova pubblica selettiva				
Piemonte								
Fuori Piemonte								
Totale								

(1) Tra Azienda e Azienda, o tra Comuni e Province ed Aziende

(2) Esclusi i sostituti

B) USCITE PER. (da indicarsi solo per il personale con contratto a tempo indeterminato)

Sesso	Pensionamento		Dimissioni volontarie	Trasferimenti comandi distacchi	Decadenza, di spenza o cessazione del rapporto di imp. per provved. disciplinari	Morte	Totale
	Per raggiunti limiti di età	Prima del raggiung. limiti di età					
M							
F							
Totale							

Tav. 7 – Spese sostenute per il personale dipendente e totale costi d'esercizio nel 1980
(come dal conto consuntivo 1980 redatto ai sensi del D.M. 4/2/1980 – valori
in migliaia di lire)

Spese di personale (1):

– retribuzioni lorde

L.

– oneri sociali

L.

Totale costi d'esercizio

L.

(1) Dalle "Spese di personale" sono pertanto escluse le voci relative a "Indennità di licenziamento" erogate, come pure non dovranno essere considerati gli accantonamenti in conto "Fondo indennità di liquidazione al personale"

Tav. 8 Si precisa che il dato deve rilevare la consistenza del personale che, alla data del 31.12.1980, era dipendente dall'Azienda (cfr. anche la nota alla tav. 1). Per quanto riguarda l'attribuzione del personale alle varie categorie o gruppi contrattuali ogni azienda deve riferirsi al contratto collettivo di lavoro da esso applicato ai propri dipendenti e indicare nell'ordine il numero di dipendenti appartenenti a ciascuna categoria o gruppo, a partire da quello più elevato, secondo la seguente tabella:

CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO (escluso quello dirigenti)				
Acqua	Elettricità	Trasporti	Gas	Igiene Urbana
I	AS	1	I	I
II	A1	2	II	II
III	BS	3	III	III
IV	B1	4	IV	IV
V	B2	5	V	V
VI	CS	6	VI	VI
VII	C1	7	VII	
	C2	8		
		9		
		10		

Tav. 8 — Distribuzione del personale dipendente complessivo per qualifiche, per sesso e per categorie o gruppi contrattuali al 31. 12.1980.

[illegible]

Tav. 9 – Figure professionali specifiche individuabili, all'interno delle qualifiche impiegatizie (esclusi gli

31.12.1975

Figure professionali	M	F	Figure professionali	M	F
Medici			Tecnici sanitari e assimilati		
Farmacisti			Tecnici di laboratorio		
Psicologi			Tecnici di igiene ambientale		
Sociologi			Assistenti sociali		
Avvocati e procuratori			Geometri e periti edili		
Documentalisti e bibliotecari			Disegnatori tecnici		
Architetti			Cartografi		
Geologi			Periti agrari e assimilati		
Ingegneri			Periti industriali, periti chimici		
Biologi			Tecnici di impianti nucleari		
Ecologi			Analisti di organizzazione e sistemi informatici, programmatori		
Agronomi			Insegnanti di asili nido e scuole materne		
Fisici			Altre figure professionali		
Chimici					
Matematici					
Informatici, analisti, sistemisti					
Statistici, attuariali					
Infermieri professionali					

impiegati amministrativi), in relazione alle mansioni effettivamente svolte, al 31.12 degli anni 75 e 80

31.12.1980

Figure professionali	M	F	Figure professionali	M	F
Medici			Tecnici sanitari e assimilati		
Farmacisti			Tecnici di laboratorio		
Psicologi			Tecnici di igiene ambientale		
Sociologi			Assistenti sociali		
Avvocati e procuratori			Geometri e periti edili		
Documentalisti e bibliotecari			Disegnatori tecnici		
Architetti			Cartografi		
Geologi			Periti agrari e assimilati		
Ingegneri			Periti industriali, periti chimici		
Biologi			Tecnici di impianti nucleari		
Ecologi			Analisti di organizzazione e sistemi informatici, programmatori		
Agronomi			Insegnanti di asili nido e scuole materne		
Fisici			Altre figure professionali		
Chimici					
Matematici					
Informatici, analisti, sistemisti					
Statistici, attuariali					
Infermieri professionali					

Tav.10 – Distribuzione, per classi di retribuzione lorda complessiva e per sesso, del personale dipendente complessivo al quale è stata corrisposta la retribuzione per l'intero anno 1980 *

Classi di retribuzione	SESSO		TOTALE
	M	F	
I – fino a 6 milioni			
II – da 6 a 8 milioni			
III – da 8 a 10 milioni			
IV – da 10 a 14 milioni			
V – da 14 a 20 milioni			
VI – da 20 a 30 milioni			
VII – oltre 30 milioni			

*Per retribuzione complessiva lorda si intende la retribuzione complessiva (comprese quindi eventuali indennità) corrisposta al dipendente al lordo dei contributi obbligatori a carico del dipendente. La retribuzione complessiva lorda può essere desunta dai due modelli indicati nelle avvertenze a pagina 4.
I dati si riferiscono al personale dipendente alla data del 31.12.1980 (cfr. la nota alla tav. 1) al quale è stata corrisposta la retribuzione per l'intero anno.

Tav. 11 — Servizi ed agevolazioni ai dipendenti (al 31.12.1980)

1) MENSA

Esiste il servizio?

SI ☐

NO ☐

Se il servizio esiste indicare:

— contributo del dipendente per ogni pasto L.

— eventuali limiti o condizioni particolari per l'accesso:

– eventuali limiti o condizioni particolari per l'accesso:

.....

2) ALTRO (energia elettrica, trasporti, abitazioni, colonie, asili nido, somministrazioni in natura, ecc)

Tipo di agevolazioni concesse

% di dipendenti che usufruiscono delle agevolazioni

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tav. 12 — Aggiunte di famiglia o assegni familiari al 31.12.1980

N. dipendenti che percepiscono aggiunte di famiglia

N. complessivo delle persone a carico figli

coniugi

genitori

Tav. 14 — Tabella numerica prevista dal programma di ristrutturazione dell'Ente

Anno	N. posti	Copertura prevista (n. posti)
.....
.....
.....

Tav. 15 — Il programma di ristrutturazione è: *

- in corso di esame da parte della Giunta Municipale 1 ☐
- in corso di deliberazione da parte del Consiglio comunale 2 ☐
- in corso di approvazione da parte della Commissione centrale per la finanza locale 3 ☐
- approvato dalla Commissione centrale per la finanza locale 4 ☐

* Per quanto riguarda il programma di ristrutturazione e il numero di posti previsti vedi gli articoli 4 e 5 del D.L. 10.11.1978 n. 702 convertito nella legge 8.11.1979 n. 3, e gli articoli 3 - 4 - 5 - 6 - 7 e 8 del D.L. 7.3.1980 n. 153 convertito nella legge 7.7.1980 n. 299.

Tav. 16 — Le motivazioni che hanno presieduto all'eventuale incremento di personale negli anni '70 sono state:

- ampliamento dei servizi esistenti (a) 1 ☐
- miglioramento qualitativo dei servizi esistenti (b) 2 ☐
- istituzione di nuovi servizi (c) 3 ☐
- altro, specificare (d) 4 ☐

Tav. 17 — I nuovi servizi istituiti (motivazione c tav. 16) sono i seguenti:

Nuovi servizi	Anno
.....
.....
.....
.....

Tav. 17 — Eventuali annotazioni dell'Ente

Blank lined paper with horizontal ruling lines.

C) Provvedimenti legislativi sulla finanza locale che hanno determinato vincoli sulla politica del personale delle aziende speciali tra il 1977 ed il 1980

Legge 19/3/1977 n. 62: blocco assoluto fino al 31/12/1977

Legge 27/2/1978 n. 43: proroga del blocco al 31/12/1978

Legge 8/1/1979 n. 3: proroga con possibilità di sconfinamento
= col piano adottato - per turn-over 79/80
- per nuove opere
= col piano approvato anche oltre, purchè "finanziato"
divieti di creazione di nuove aziende
divieti di accordi economici a livello aziendale

Legge 7/7/1980 n. 299: = col piano generale adottato:
possibilità di sconfinamento per:
- ampliamento servizi esistenti e turn-over
- per nuove opere
= col piano approvato: anche oltre, il tetto come sopra calcolato, ma gradualmente in tre anni.

ires

ISTITUTO RICERCHE ECONOMICO - SOCIALI DEL PIEMONTE
VIA BOGINO 21 10123 TORINO